

أسئلة وأجوبة ..

حول نقابات العمال
في الاتحاد السوفيتي

ترجمة : فناري محمد فناري

أسئلة وأجوبة ..

حول نقابات العمال في الاتحاد السوفيتي

ترجمة: قناري المصنعي

مطابع كوستانتينوبول
الطبعة الأولى: ١٩٥٨
الطبعة الثانية: ١٩٥٨

فهرس

صفحة

الفصل الأول :	التقابات والحزب والدولة ١
الفصل الثاني :	التقابات السوفيتية وأسلوب عملها ١٣
الفصل الثالث :	التقابات والإدارة ٣٩
الفصل الرابع :	التزامات متبادلة ٥٧
الفصل الخامس :	الوقاية الصحية وعلاج الأمراض
المهنية ٦٩	
الفصل السادس :	التأمينات الاجتماعية والتقابات ... ٩٣
الفصل السابع :	الإسكان والرعاية العامة ١١٩
الفصل الثامن :	كيف تسوى منازعات العمال ؟ ١٢٧
الفصل التاسع :	النشاط الثقافي والتربوى والرياضى ١٣٥
الفصل العاشر :	التقابات السوفيتية والحركة النقابية
الدولية ١٤٥	

تقديم

يقدم لنا هذا الكتاب - بصورة أسئلة وأجوبة - فكرة واضحة عن الحركة النقابية في الاتحاد السوفيتي .

ولقد مرت الحركة النقابية في روسيا بمرحلتين ، المرحلة الأولى فيما قبل ثورة أكتوبر ١٩١٧ ، تلك التي عانى فيها الشعب الروسى ، بما فيهم العمال الروس اضطهاد وإرهاب الحكم القيصري ، وبالتالي كانت المنظمات النقابية محل اضطهاد وكبت مستمرين ، والمرحلة الثانية التي أعقبت ثورة أكتوبر ١٩١٧ ، وأصبحت فيه الطبقة العاملة الروسية هي القوة القائدة للمجتمع والدولة ، وفي هذه المرحلة ازدهرت الحركة النقابية ، وأصبح لها دور متعاظم تشارك فيه في بناء المجتمع السوفيتي مشاركة جبارة .

وبهنا ونحن في مجال الحديث عن الحركة النقابية في الاتحاد السوفيتي ، أن نذكر الدور الهام الذي تلعبه في الحركة النقابية الدولية ، وفي الاتحاد العالمي للنقابات . فالنقابات السوفيتية لها صلات أخوية وطيدة بالنقابات في البلدان الاشتراكية الأخرى ، ولها علاقات تتزايد إتساعاً مع النقابات في البلدان المتحررة حديثاً بآسيا وأفريقيا وأمريكا اللاتينية ، وهذا بالإضافة إلى الصلات القائمة بينها وبين النقابات في البلدان الرأسمالية .

ولقد وقفت النقابات السوفيتية ، بما لها من قوة ونفوذ ، مع العمال العرب والشعوب العربية ضد العدوان الاسرائيلي ، وقلمت لنا يد الصداقة ، وشجبت مؤامرات الاستعماريين وعمالهم ، وهي تعتبر إحتياطياً لنا في مجال الدفاع عن حقوقنا وقضايانا في المجال الدولي .

ولا يمكن لنا في هذه العجالة أن نقدم دراسة مقارنة بين التشريعات النقابية في الاتحاد السوفيتي والتشريعات النقابية في بلدنا . فهناك فارق الظروف الموضوعية لكلا البلدين ولتطورهما . ولكن لنا ملاحظتين يمكن أن نبديهما : -

(ب)

الأولى : أن بلادنا وخاصة بعد ثورة يوليو ١٩٥٢ ،
قد إنتقلت بالحركة النقابية من مرحلة الكبت والاضطهاد
والتمزق التي كانت تعاني منها فيما قبل الثالث والعشرين من
من يوليو ، إلى مرحلة يتعاظم فيها دور العمال ودور النقابات
في كافة مجالات حياتنا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

الثانية : أن التشريعات العمالية في بلادنا قطعت شوطاً
كبيراً وخاصة بعد قرارات يوليو ١٩٦١ ، وبدء التحول
الاشتراكي في بلادنا ، كما أن المستقبل مفتوح أمامها على
مصراعيه ، فالثورة وقائدها يقفان في صف تطورها ونموها .
كما أن ازدياد الوعي النقابي بين صفوف الجماهير العاملة ،
كفيل بابرار العيوب والنواقص ، وكفيل باظهار أجيال
جديدة من النقابيين ترتفع بمستوى العمل النقابي إلى مستوى
النضال الثوري لتحرير الأرض وبناء دعائم التحول
الاشتراكي .

ولا شك أن أحد السبل الأساسية لتدعيم دور النقابات
في بلادنا ، يتأتى عن طريق مساهمتها في دفع عجلة الإنتاج ،
وربط العمال بمعركة زيادة الإنتاج وتطويره والارتقاء

بنوعيته . فحركة الإنتاج مرتبطة إرتباطاً وثيقاً بحركة الاشتراكية .

ولابد لنا أخيراً أن نشير إلى أن تبادل الخبرات والتجارب بين الحركات النقاية في مختلف البلدان ، يفتح الطريق واسعاً أمام التطور ، فالعلاقات القائمة على أساس من المعرفة الوثيقة والقائمة على المصلحة المتبادلة في التحرر والسلم والاشتراكية تساعد على تحقيق الآمال والأهداف .

ومن هذه الزاوية الأخيرة - فإن الكتاب الذى بين أيدينا - لا غنى عنه لكل مهتم بالحركة النقاية ، فهو يقدم لنا صورة حية مدعمة بالحقائق والأرقام عن واقع الحركة النقاية في الاتحاد السوفيتى ، ماضياً وحاضراً ، وهو بذلك يعتبر نافذة نطل منها على العالم الصديق لنا .

هوضى هيد القادر

رئيس النقابة العامة لخدمات الأعمال والإدارة

الفصل الأول

النقابات والحزب والدولة

● ماهى التغيرات الجسدية التى أحدثتها ثورة

أكتوبر الاشتراكية العظمى فى الحياة النفاية ؟

يعتبر الشعب السوفيتى أن النقابات مدرسة للشيوعية .

وكان أول من استخلم تعبير « المدرسة » هو كارل

ماركس مؤسس الاشتراكية العلمية . ففى أثناء حياته بدأ

العمال يتحدون فى نقابات من أجل النضال المشترك للدفاع

عن مصالحهم .

وماركس يتبعه للخطوات الأولى للنقابات ، إقتنع

تماماً بأن هذا الشكل من أشكال التنظيم مدرسة لتجميع

وقدعيم قوى الشعب العامل .

يوضح تماماً الطريق الذى مرت به النقابات الروسية قبل

ثورة أكتوبر مدى مساهمتها فى الدفاع عن المصالح الحيوية

للشعب العامل ، وتجميع الطبقة العاملة وتطوير وعيها الطبقي في المعارك الحاسمة ضد الأوتوقراطية القيصرية والنظام الاقطاعي البورجوازي الذي تم القضاء عليه منذ نصف قرن مضى بانتصار الثورة الاشتراكية . لقد قضت الطبقة العاملة بتحالفها مع الفلاحين الكادحين نهائياً وإلى الأبد على استغلال الانسان للانسان وأصبحت الطبقة التي كانت مستغلة فيما مضى ، الطبقة الحاكمة في البلاد .

ومن الطبيعي جداً أن تحدث الظروف الجديدة تغيراً جذرياً في طابع ومحتوى النشاط النقابي . وهذا التغير قد تحدد بالدرجة الأولى كنتيجة لطبيعة النظام الاجتماعي الجديد الذي أصبحت فيه الأراضي والمصانع ووسائل الانتاج ملكية عامة .

وبعد إنتصار ثورة أكتوبر أصبح الاهتمام الأول للثغابات يتركز في تطوير الانتاج الاشتراكي لصالح السادة الجدد - العمال والفلاحين أنفسهم .

والحكومة السوفيتية ، التي تشكلت كنتاج لثورة أكتوبر ، أصبحت المعبر عن إرادة ومطامح الجماهير ؛ والأهداف التي كانت تسعى إلى تحقيقها من تحويل روسيا

إلى بلد صناعى جبار وبناء الاشتراكية ورفع مستوى المعيشة - هذه الأهداف التى تتفق مع الأهداف الأساسية للحركة النقابية . ومن ثم ، ففى ظل الظروف الجديدة ، أصبحت النقابات قوة خلاقة عظيمة فى تدعيم وتطوير الدولة الجديدة للعمال والفلاحين .

فى عام ١٩١٩ كتب لينين مؤسس الدولة السوفيتية يقول : « فى إطار أعظم ثورات التاريخ ، عندما أخذت البروليتاريا سلطة الدولة بين أيديها ، تمر جميع وظائف النقابات بتغير عميق وأصبحت النقابات البانى الرئيسى للمجتمع الجديد ، فالملايين وحدهم هم الذين يكون فى قلوبهم بناء هذا المجتمع » .

وتعتبر النقابات السوفيتية ، وهى أوسع تنظيمات الطبقة العاملة أن تعلم الشعب العامل فى إدارة المؤسسات وتسيير أمور الدولة هو مهمتها الأولى . وهكذا ، ففى ظل الاشتراكية ، تحتفظ النقابات بوظيفتها التربوية . وكما حدد لينين ، فإن النقابات السوفيتية فى ظل الظروف الجديدة هى مدرسة للإدارة ، مدرسة للإدارة الاقتصادية ، مدرسة للتربية ، مدرسة للشوعية .

● ما هي العلاقة بين النقابات والدولة في الاتحاد السوفيتي؟ هل تتدخل الدولة في نشاط النقابات؟

إن النقابات السوفيتية ما هي إلا منظمات نضالية للطبقة العاملة تعبر عن مصالحها الجوهرية وتتمتع بالتأييد الكامل من جانب الشعب العامل ، وهي كمنظمات للطبقة الحاكمة الجديدة ، تساهم بنشاط في بناء الدولة واقتصادها . ولكن هنا لايعني مطلقا ، أنها أصبحت منظمات حكومية . ففي الفترة الأولى من فترات السلطة السوفيتية رفض لينين بحزم إعتبار النقابات كمنظمات « شبه حكومية » .

وأشار إلى النقابات كمنظمات ذات طابع تربوي . وبرهنت تعاليم لينين عن النقابات على صحتها بالنسبة للبناء الاشتراكي كما ثبتت أنها ما زالت صحيحة بالنسبة للفترة الحاضرة الخاصة بالبناء الشامل للشيوعية في الاتحاد السوفيتي .

ويرجع نجاح التعاون بين النقابات السوفيتية والدولة إلى كون الدولة تجسد مصالح العمال والفلاحين والكادحين اللذين هم القوة الموجهة للدولة .

وحتى في ظل هذه الظروف الجديدة فان النقابات تحتفظ بوظيفتها كدافعة عن مصالح العمال ، فان مصالح

مستجلم ما من الممكن أن تضار بواسطة تصرفات غير سليمة من جانب أحد المديرين الذين يخرقون القانون السوقي . ففى مثل هذه الحالات تتخذ النقابات إجراءات عاجلة لحماية حقوق أعضائها . ومنعترض لهذا الموضوع بتفصيل فيما بعد .

والنقابات السوقيّة مستقلة عن الدولة . ويقوم عملها كله على أساس من القواعد والنظم الخاصة بها . والنقابات ليست مطالبة بأن تسجل نفسها أمام منظمات الدولة تلك المنظمات التي لا تتدخل في شئونها . وتنص المادة ١٢٦ من اللامور السوقي على حق تكوين النقابات وتضمن حرية العمل لجميع منظمات الشعب العامل بما فيها النقابات . وتشارك النقابات مثلها مثل باقى المنظمات العامة - على قدم المساواة - فى تقديم مرشحين لجميع أجهزة الدولة بما فيها مجلس السوقيات الأعلى .

وتشريع العمل السوقي نفسه قد صيغ بالمساهمة المباشرة من جانب النقابات . وتستشير أجهزة الدولة والهيئات الاقتصادية على كافة المستويات ، النقابات فى جميع القضايا الأساسية فى هذا الميدان .

تمارس النقابات دور الرقابة على تنفيذ تدابير
الوقاية والإجراءات الرامية إلى تحسين العلاج الصناعى ،
وتدبير الأموال المرصودة من قبل الدولة للتأمين الاجتماعى ،
وتمارس الرقابة على الخدمات الاجتماعية وتعمل على رفع
المستوى الثقافى والتربوى للشعب العامل .
لا يوجد أدنى شك أنه بتطور المجتمع السوفيتى ، فإن
دور النقابات فى الاتحاد السوفيتى سيستمر فى النمو .

● هل تخضع النقابات للحزب الشيوعى ؟

ينص قانون النقابات السوفيتية على ما يلى : « النقابات
السوفيتية منظمات جماهيرية عامة غير حزبية ، توحد على
أساس إختيارى العمال والموظفين من مختلف المهن دون
اعتبار للجنسية والقومية والجنس والدين أو العقيدة ... »
تؤدى النقابات السوفيتية مهامها تحت قيادة الحزب
الشيوعى للاتحاد السوفيتى - الذى هو القوة المنظمة والموجهة
للمجتمع السوفيتى . وقد اجتازت طريقاً طويلاً وناجحاً
تحت قيادة الحزب ، وأصبحت أوسع المنظمات الجماهيرية
للطبقة العاملة ، التى تمارس نفوذاً ماثراً على جميع أوجه

الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية في البلاد . ونجمع النقابات العمال والمستغلين حول الحزب . وتستنقر فيهم روح العمل من أجل لإنجاح بناء المجتمع الشيوعي .

أوجدت الحياة نفسها الوحدة في الأهداف بين الحزب الشيوعي والنقابات . وتنظر الجماهير العاملة إلى قرارات الحزب ونشاطه العملي كتعبير عن مطالعها الخاصة . وكحقيقة تاريخية اعترفت النقابات بملء اختيارها بالدور القيادي للحزب الشيوعي . فنذ نصف قرن مضى ، عندما ابتدأت الحركة العمالية في الظهور كقوة مستقلة ، تزعم الحزب الشيوعي نضال العمال والفلاحين من أجل تلبية مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية ومن أجل القضاء على النظام القيصري البغيض وسحق الاضطهاد الذي يمارسه كبار الملاك والرأسماليون .

وبعد هزيمة الثورة الروسية الأولى ١٩٠٥ - ١٩٠٧ عندما أجبر الاضطهاد الذي تمارسه الأوتوقراطية القيصرية القسم الأكبر من النقابات على العمل في الخفاء ، عاون الشيوعيون العمال على توحيد صفوفهم .

وكتيجة لذلك ، استمرت النقابات قائمة كمنظمات
عمالية نضالية في ظل أشد الظروف رجعية
وتحت قيادة الحزب الشيوعي قام الشعب العامل في
روسيا ، بتنفيذ الثورة في أكتوبر ١٩١٧ - الثورة
الاشتراكية الأولى في تاريخ البشرية - واستولى على سلطة
الدولة .

وفي عملية السباق من أجل تطوير الاقتصاد الاشتراكي ،
قامت النقابات السوفيتية بتعبئة الشعب العامل من أجل
إعادة بناء الاقتصاد القوي الذي خربته الحرب العالمية
الأولى والحرب الأهلية ، وأيضاً من أجل تصنيع البلاد
وإدخال نظام المزارع الجماعية في الزراعة . وتحت قيادة
الحزب ، ثم القضاء نهائياً وإلى الأبد على استغلال الإنسان
للإنسان ولأول مرة في تاريخ البشرية ، أقيم نظام اجتماعي جديد .
في الوقت الحاضر ، تعمل النقابات السوفيتية على تحقيق
المهمة العظمى التي وضعها الحزب الشيوعي أمام الشعب
السوفيتي أولاً وهي بناء المجتمع الشيوعي . وتتطابق أهداف
ومصالح الحزب مع مصالح الشعب كله ومع مصالح
وأهداف منظماته الجماهيرية بما فيها النقابات .

لا يجب أن يقبدر إلى الذهن أن الدور القيادي للحزب في حياة النقابات وغيرها من المنظمات العامة يعنى أن المنظمات الحزبية تحمل محل النقابات أو تقوم بدور الوصى والحارس عليها . ويكون أيضاً من الخطأ بنفس الدرجة ، الحديث عن وجود أى نوع من الرقابة من جانب الدولة أو الحزب على المنظمات النقابية ، فالعلاقة بين النقابات والحزب الشيوعى تقوم على الثقة والاحترام وليست على الارغام . لقد إكتسب الحزب ثقة وتأييد المنظمات الجماهيرية بانصاته إلى صوت الشعب ، وتعبيره عن مطامحه وآماله ، وباقتناع الشعب بصحة سياسته من خلال النتائج العملية .

● كيف يمارس الحزب الشيوعى دوره القيادى فى النقابات ؟

يمارس الحزب الشيوعى دوره القيادى بواسطة أعضائه الذين هم فى الوقت نفسه أعضاء فى النقابات ، فالشيوعيون يبدلون تأييدهم الكامل للنقابات التى يعتبرونها مثلهم مثل غيرهم من العمال غير المنضمين للحزب ، صديقاً يعتمد عليه وكمدافع عن مصالحهم الاقتصادية .

يبلغ عدد أعضاء النقابات السوفيتية ٨٠ مليوناً ، بينما يبلغ عدد أعضاء الحزب الشيوعي ١٢,٥ مليون . فالحزب الشيوعي يمثل أكثر الأقسام تقلماً في صفوف الشعب العامل ممن يتمتعون بنفوذ وتأثير عال جداً بين الجماهير الشعبية :

يشترك في عمل النقابات بنشاط أعداد كبيرة من أعضائها غير المنضمين إلى الحزب . وفي التطبيق - فإن الموقف الصادق من جانب الجماهير تجاه الحزب الشيوعي يتأكد بصورة جلية في أثناء الانتخابات للمراكز القيادية في المجالس النقابية .

يشترك كل الأعضاء النقابيين في هذه الانتخابات . وتقدم الترشيحات في الاجتماعات العامة حيث يجري حولها مناقشات مفتوحة . ويتم التصويت بالاقتراع السري . وتظهر النتائج دائماً أن الشيوعيين يفوزون في الانتخابات جنباً إلى جنب مع الأعضاء النقابيين غير الحزبيين .

تدل هذه الحقيقة على النفوذ الواسع والثقة العريضة التي يتمتع بها الحزب الشيوعي وأعضاؤه في صفوف الجماهير . والشيوعيون ، عن طريق توضيح سياسة الحزب في الحركة النقابية واهتمامهم الكبير باحتياجات ومطالب الشعب العامل ، يتمتعون - رغم قلة عددهم في النقابات - بنفوذ ضخم ويلقون تأييداً قوياً من جانب النقابيين غير الحزبيين :

الفصل الثاني

النقابات السوفيتية وأسلوب عملها

● ما هي المبادئ الأساسية
التي يتم تنظيم النقابات على أساسها ؟

يهم كل نقابي قيادي أن يعرف كيف يتم تنظيم النقابات
حتى تستطيع أن تعالج بنجاح المشاكل التي تواجهها .

وتقدم تجارب الحركة النقابية في البلدان المختلفة لإجابات
مختلفة . فالنقابات في روسيا ، وقد أمكن لها أن تجمع
تجارب دولية ، قد توصلت إلى أن أفضل النتائج يمكن
الوصول إليها إذا انبنى النشاط العملي على أساس من المبدأ
القائم على الصناعة والديمقراطية المركزية .

الأساس الصناعي . ما هو المحك الذي يجب أن تقوم
عليه عملية تجميع العمال في هذه النقابة أو تلك ؟
هل يكون الحرفة أو فرع من فروع الاقتصاد ؟ وكلمات

أخرى هل يجب أن تكون هناك منظمة نقابية واحدة
تضم جميع عمال المؤسسة أو نقابات حرفية متعددة ؟
دلت التجربة على أن للأساس الصناعي في التنظيم مزايا
عظيمة يتفوق بها على التنظيم القائم على الورشة أو الحرفية
الضيقة .

فعمرات النقابات المختلفة التي تتواجد في مؤسسة واحدة
تعوق عملية التنظيم القوى والعمل المشترك من جانب عمال
مختلف المهن ويمكن هذا الرأسمالي من كبت حركات العمال
من أجل تحسين أوضاعهم . أما التنظيم القائم على أساس
الصناعة الواحدة فيقضي على تقسيم المنظمة النقابية في المصنع
ويحقق وحدة العمل في النضال ضد المستغلين .

هذا هو السبب الذي جعل النقابات في روسيا قبل
الثورة تصمم على أن تكون هناك منظمة واحدة في كل
مؤسسة تضم جميع العاملين والمستخدمين دون اعتبار للمهنة
أو الوظيفة . وهنا المبدأ نفسه له نفس الفائدة عندما تكون
السلطة في أيدي الطبقة العاملة .

يحدد مبدأ الديمقراطية - المركزية طريقة تكوين
الهيكل الداخلي للنقابات والعلاقة بين أعضاء النقابات والأجهزة

والهيئات المنتخبة ، وكذلك العلاقة بين الهيئات القيادية في المستويات العليا والدنيا .

تحدد لوائح النقابات السوفيتية مبدأ المركزية الديمقراطية فيما يلي :

(أ) جميع المجالس النقابية من أسفل إلى أعلى ، تنتخب بواسطة الأعضاء وهي مسئولة أمامهم ،

(ب) تشغل المنظمات النقابية بالمسائل المتعلقة بالحياة النقابية والعمل النقابي وفق اللوائح والقرارات التي تصدرها الهيئات النقابية الأعلى ،

(ج) تتخذ القرارات في المنظمات النقابية بأغلبية أصوات الأعضاء ،

(د) تخضع الهيئات النقابية الأدنى للهيئات الأعلى .

وهذا الأساس من التنظيم يجعل في الامكان الجمع بين الديمقراطية الواسعة والمبادرة الجماهيرية مع وحدة النظام والعمل .

لنر الآن كيف يجرى الجمع بين الديمقراطية والمركزية .

يدير أعضاء النقابات منظماتهم بأنفسهم ويقررون

جميع المسائل في الاجتماعات والمؤتمرات العامة . وتقوم الهيئات القيادية المنتخبة بواسطة الأعضاء . والتي تخضع لرقابتهم ، بتوجيه العمل اليومي . ويتمتع جميع الأعضاء بحقوق متساوية وعليهم واجبات متساوية ، وتخضع الأقلية للأغلبية مثلما تخضع الهيئات الأدنى للهيئات الأعلى . وتعمل كل منظمة في وحدة مع المنظمات الأخرى . وتقوم جميع أوجه نشاط النقابات على إقناع العمال والمستغلين ومبادراتهم والمراعاة الحازمة لمبدأ الديمقراطية النقابية .

وهكذا ، فإن الجمع بين الديمقراطية والمركزية يبلور وسائل قوية وفعالة لحل المشاكل التي تواجه النقابات السوفيتية .

● كم هناك من النقابات ؟

كما رأينا ، فإن المبدأ الأساسي في تنظيم النقابات السوفيتية ليس هو الحرفة أو المهنة بل مكان العمل ، وتضم كل نقابة عمال أحد فروع الاقتصاد القومي . يوجد ٢٥ نقابة في الاتحاد السوفيتي ، من بينها : نقابة

عمال المهنة الصناعية ، نقابة عمال التعدين ، نقابة عمال النسيج والصناعة الخفيفة ، نقابة عمال المناجم ، نقابة عمال الطاقة والصناعة الكهربائية ، نقابة عمال السكك الحديدية ، نقابة عمال الزراعة ، نقابة عمال الخدمات البلدية ، نقابة عمال الخدمات الطبية ... الخ .

وأعلى جهاز في كل نقابة هو المؤتمر الذي يعقد سنوياً وفيما بين المؤتمرات تقوم اللجنة المركزية المنتخبة من المؤتمر بمباشرة العمل . وتتعدد دورات كاملة للجنة المركزية كل نصف سنة على الأقل . أما بخصوص العمل اليومي فإن الدورة الكاملة لاجتماع اللجنة المركزية تنتخب مجلس رئاسة له رئيس وسكرتير وأعضاء آخرون . وتنتخب المؤتمرات والكونفرانسات في الجمهوريات الاتحادية وذات الحكم الذاتي والمناطق والأقاليم والجهات والمدن لجناً نقابية مماثلة .

وتوجد أيضاً أجهزة نقابية مثل المجالس النقابية المشتركة يجرى انتخابها في المؤتمرات والكونفرانسات التي تعقد في كل جمهورية وإقليم . وتختص هذه الأجهزة النقابية بمعالجة المشاكل ذات الصلة المشتركة بالنسبة لجميع

المنظمات النقابية في الجمهورية والأقليم أو الوحدات الادارية الأخرى .

● من هو العضو ؟

لا توجد أية قيود على انضمام أى عامل أو مستخدم إلى النقابة ، فالنقابات السوفيتية توحد على أساس اختيارى العاملين من مختلف الحرف بغض النظر عن الجنس والقومية أو النوع أو العقيدة أو الدين ، وتسمح اللوائح بانضمام كل عامل أو مستخدم ، سواء فى المدينة أو الريف إلى النقابات . ويشمل حق العضوية رؤساء التعاونيات الزراعية والفنيين (التكنيكين) ومديرى محطات الآلات فى المزارع الجماعية وطلبة المعاهد التعليمية العليا والمدارس التكنيكية والتدريب المهنى .

وهناك أكثر من ٨٢ مليون شخص أو ٩٦,٥ فى المائة من العمال والمستخدمين أعضاء فى نقابات .

● هل هناك إلزام لأى شخص ليصبح عضواً نقابياً ؟

الإجابة بلا . ليس هناك إلزام لأى شخص بالانضمام .

فكل عامل أو مستخدم يحدد هذه المسألة بملء اختياره وكامل استقلاله وكل فرد يرغب في الحصول على العضوية يقدم طلباً مكتوباً بذلك إلى المنظم النقابي في جماعته . وكل طلب يقدم بشكل فردى ويتخذ فيه القرار في اجتماع المجموعة النقابية ويصدق على هذا القرار من جانب اللجنة النقابية في الورشة وإذا لم توجد مثل هذه اللجنة تصدق عليه اللجنة النقابية المحلية في المصنع أو المكتب .

يزداد عدد العمال والمستخدمين في الاتحاد السوفيتي باستمرار . وتوجد الرغبة عند كل عامل في أن يصبح عضواً نقابياً وذلك نابع من إدراكه أن النقابات تعمل بنشاط من أجل تلبية المطالب المادية والثقافية لأعضائها ، هذا إلى جانب أن أعضاء النقابات يتمتعون بعدد من المزايا لا يتمتع بها غير الأعضاء . وهذه المزايا مدونة في لوائح النقابات السوفيتية .

لكن توجد حالات في صفوف بعض الشبان من العمال تدل على علم إدراكهم بعد لأهمية الانتماء إلى النقابات ، ويقوم المنشطون النقابيون بدور التوضيح لأهمية النقابة

بالنسبة للشعب العامل . ومع ذلك ، فإن الأمر مرجعه أولاً وأخيراً إلى الفرد لكي يقرر هل ينضم إلى النقابة أم لا .

● ماهي المزايا التي يتمتع بها عضو النقابة ؟

يتمتع العضو النقابي بعدد من المزايا . فوفقاً للتشريع العمالي فإنه يحصل على مبالغ إضافية من التأمينات الاجتماعية بالمقارنة بحالة العامل غير النقابي . كما يحصل العضو النقابي عند الحاجة العاجلة على معونة مادية من صندوق النقابة ، ويستفيد من الاستشارات المجانية التي يقدمها له محامي النقابات . هذا بالإضافة إلى أن العضو النقابي له الأولوية في الذهاب إلى منازل الراحة والمصحات ، وفي إرسال أطفاله إلى معسكرات الرواد ورياض الأطفال ودور الحضانة .

توجد لدى النقابات شبكة واسعة من المؤسسات الثقافية والاجتماعية مخصصة لخدمة أعضائها . فيوجد لديها آلاف من النوادي وقصور الثقافة والمكتبات وحجرات الاطلاع والملاعب وحمامات السباحة ومحطات الانزلاق المخصصة لاستخدام الأعضاء وعائلاتهم .

● ما هي الحقوق التي يتمتع بها عضو النقابة ؟

يمكن لكل نقابي التأثير في حياة منظمته والمشاركة النشطة في عملها ، وأن يساهم بمبادراته الذاتية في أحد أوجه نشاطها . فعمل النقابات يقوم على أوسع نشاط للجماهير . وتدافع الأجهزة النقابية بصلافة عن مصالح أعضائها . وحقوق أعضاء النقابات موضحة في اللوائح .

ما هي هذه الحقوق ؟ يمكن لأي عضو أن ينتخب أو ينتخب لجميع الأجهزة النقابية بما فيها الكونفرانسات والمؤتمرات . ويمكنه أن يقترح أو يعارض أي مرشح كما يمكنه ان يتقدم . وتضمن التقارير الدورية والانتخابات المنصوص عليها في اللوائح ، وجود رقابة منتظمة من جانب الأعضاء على نشاط الأجهزة النقابية ، وتساعد على اكتشاف النواقص وإيجاد الوسائل للتخلص منها .

وهذه هي بعض الأمثلة والنماذج لكيفية عزالة الأعضاء لهذه الحقوق .

في عام ١٩٦٥ ، عقد خلال الحملة الانتخابية ٥٥٠ ألف اجتماع وكونفرانس نقابي في المؤسسات والمكاتب شملت ٦٦ مليون عضواً . ونوقشت التقارير المقلمة وجرى التعليق

عليها من جانب ٨ مليون شخص . وانتخب أفضل العمال
والنقابيين للأجهزة النقابية . يشكل الأعضاء المنتخبون
الجلد ٦٦ في المائة من مجموع الأعضاء الفائزين وانتخب
٢,٣٧٠ من العمال والفنيين والمهنيين المرتبطين بالإنتاج
كمنسوبيين إلى المؤتمر الثالث عشر للنقابات في الاتحاد السوفيتي .
يشترك كل عضو في مناقشة جميع المشاكل المعروضة
في الاجتماعات ، وهناك العديد من المشاكل ، ومن بينها
المسائل المتعلقة بكل منظمة نقابية على حدة ، وبعمل المؤسسة
أو المكتب والخدمات الثقافية وبالأموال المتعلقة بالحياة السياسية
والاقتصادية في البلاد . ويمكن لكل عضو نقابي أن ينتقد
(من خلال الاجتماعات وفي الصحافة) نشاط النقابة والأجهزة
الاقتصادية والحكومية وإداريتها بغض النظر عن مراكزهم .
كما يمكن لعضو النقابة أن يرفع إلى الأجهزة النقابية
جميع المشاكل المتعلقة بنشاطها كما يمكنه أن يقترح
الوسائل لتحسين عملها . وفي استطاعته أن يقدم لأي جهاز
نقابي اقتراحاته عن النشاط الاقتصادي والثقافي والخدمات
الاجتماعية وأن يدافع أمامها عن حقوقه في حالة خرق الإدارة
لاتفاقية العمل الجماعي أو التشريع العالي السائد .

وفي حالة غياب العضو لا يمكن أن يبت في أية قضية تتعلق بنشاطه أو سلوكه النقابي، فمن حقه الاشتراك في مناقشة نشاطه وسلوكه . كما لا يمكن فصل أى عضو بدون موافقة اللجنة النقابية .

إن المنظمات النقابية تحمى حقوق أعضائها وتشرف على تنفيذ التشريعات العمالية .

● ما هي واجبات عضو النقابة ؟

يتمتع عضو النقابة بحقوق ديمقراطية واسعة ويعد من المزايا غير المتوفرة بالنسبة لغير الأعضاء ولكن المزايا مرتبطة وملازمة للواجبات . وهذه الواجبات منصوص عليها في لوائح النقابات السوفيتية .

أولا وقبل كل شيء يجب على عضو النقابة أن يعمل بشرف وأن يساهم في إنجاز الخطة الخاصة بمؤسسته أو ورشته أو فرقته ، وأن يشارك بنشاط في ميدان المنافسة الاشتراكية وأن يحمى وينمى الملكية الاجتماعية التى هى الأساس فى قوة ورفاهية البلاد .

والعضو ملزم بأن يرفع بشكل منتظم من مستواه

التعليمى والثقافى وأن يوسع من أفقه السياسى . ومن المفاهيم المتعارف عليها فى النقابات السوفيتية ، أنه كلما ازدادت قدرات ومدارك العضو كلما ساهم بنشاط أكبر فى حياة نقابته وفى إدارة دولته .

ومن بين الواجبات الأخرى للعضو حضور الاجتماعات النقابية وتنفيذ الأعمال الموكولة إليمن جانب الأجهزة النقابية . وتساعد اللجان النقابية ، الأعضاء على القيام بواجباتهم بشكل أكثر فعالية ، كما تنظم المنافسة الاشتراكية وتسهيلها بكل الطرق الممكنة . وتنظم النقابات مدارس وندوات وكورسات لتحسين المهارة الفنية والمستوى السياسى لأعضائها .

● ما هو تركيب النقابة ؟

يشكل أعضاء النقابة فى كل مصنع أو منجم أو مشروع إنشائى أو مكتب أو معهد تعليمى أو مزرعة دولة الخ ، وحدة أساسية . وبما أن مجموع الأعمال التنظيمية والتربوية تقوم بها النقابات فى صفوف الجماهير ، فإن هذه الوحدات تصبح بمثابة القلب للنقابات السوفيتية :

ويوجه عمل الوحدة ، اللجنة النقابية في المصنع أو المشروع أو المكتب . وتنتخب اللجنة النقابية ولجنة الرقابة في اجتماع عام أو كونفرانس للأعضاء بالاقتراع السري . وتنتخب اللجنة النقابية الرئيس ونائب الرئيس وأمين الصندوق . والمنظمات النقابية التي يقل عدد أعضائها عن ٢٥ تنتخب منظماً للمجموعة النقابية .

وبناء على قرار من اللجنة النقابية في المؤسسات الصناعية الكبرى تشكل لجان الورش ويوكل إليها نفس المهام الموكلة إلى اللجنة النقابية في المصنع أو المنشأة . وتنتخب لجان المصانع والمنشآت والورش مثلها في ذلك مثل منظمى المجموعات لمدة سنة . تعتمد لجان المصانع والمنشآت والورش في نشاطها على أعضاء اللجان الدائمة التي تتداول في أمور الإنتاج والأجور وشروط العمل والتأمين الاجتماعي والظروف المعيشية والخدمات الاجتماعية ودور الطفولة والنشاط الثقافي . الخ .

● عن الديمقراطية في النقابات

تعتبر النقابات أن المطلب الأساسي لحل مهامها في بناء المجتمع الشيوعي يتأتى عن طريق التطوير الدائم لنشاط

الجاهير من العمال ومستخدئى المكاتب . وكلما ازدادت ثقافة
الجاهير كلما كان اشتراكها أكثر فى الحياة الاجتماعية ،
وكلما عظمت احتمالات النجاح فى أى عمل تقوم به . وذلك
هو السبب فى أن عمل النقابات يقوم على أساس الديمقراطية
الواسعة التى تسهل وتطور مبادرة الأعضاء . وتجد المبادئ
الأساسية للديموقراطية النقابية تعبيراً عنها فى لوائح النقابات .
وكل نقابة ملتزمة بأن تستوحى فى تصرفاتها وأعمالها روح
ونصوص هذه المبادئ .

ولكن ماهى هذه المبادئ ؟

أولاً - الحفاظ على أوثق الصلات مع الجاهير والعمل
بينهم ومعاونتهم فى العمل وفى الحياة اليومية والاهتمام
باحتياجاتهم . وهذا المبدأ يوجه عمل كل جهاز نقابى ونشاط
نقابى .

وروابط النقابات بالجاهير يحكمها عدد من الالتزامات
المنصوص عليها فى اللوائح والتى تستوجب حدوث مناقشة
عامة بواسطة الأعضاء فى جميع المسائل التى تعرض عليهم فى
اجتماعاتهم وكونفرنساتهم ومؤتمراتهم . وللأعضاء الحق فى

نقد النواقص في عمل أجهزة النقابات والدولة ، فلا وجود للديموقراطية الحقيقية بدون النقد والتقد الذائق .

ثانياً – المنهج الديموقراطي في انتخاب المجالس النقابية بواسطة الاقتراع السري ، والتقارير الدورية عن العمل التي تقدمها إلى عموم الأعضاء .

ثالثاً – المنهج الديموقراطي في اتخاذ القرارات في الاجتماعات والمؤتمرات . فالقرار يصدر بأغلبية أصوات الحاضرين ، فإذا كانت الأقلية معارضة فإنها ملتزمة بالقرار وتعمل على تنفيذه .

والقيادة الجماعية هي الأخرى تعبر عن الديموقراطية وهذا المنهج يستبعد الإدارة الفردية ويفترض العمل الجماعي . ومن ثم فإن جميع أعضاء اللجنة النقابية أو مجلس النقابة يشتركون معاً في مناقشة الأمور واتخاذ القرارات .

تشكل المجالس واللجان النقابية مختلف اللجان والمجموعات والمكاتب للقيام بالنشاط اليومي الذي يشمل جميع الأعضاء العاديين . ويؤدي تطبيق هذا المبدأ إلى التطوير النشط للمبادرة الخلاقة عند الجماهير ويجعلهم يحسون بأنهم سادة منظماتهم . وتدار أغلب فروع النقابات (٩٦ في المائة) بواسطة المنشطين –

وليس بواسطة موظفين متفرغين ، فن بين كل ثلاثة أعضاء يوجد عضو مكلف بالقيام بعمل ما . .

تصدر القرارات الهامة في اجتماعات عامة وكونفرنسات ومؤتمرات وفي الفترات ما بين انعقادها تصدر هذه القرارات في دورات كاملة تشمل أعضاء مجالس رئاسة اللجان والمجالس النيابية .

والاجتماعات الدورية التي تعقد لمناقشة مختلف الأمور المتعلقة بالحياة النيابية ، تعبر آخر عن القيادة الجماعية . ويمكن تطبيق مبدأ القيادة الجماعية من تقاضى الأخطاء التي لا يمكن تجنبها في ظل الإدارة الفردية كما تمكن من الاستفادة من خبرة الجماهير وتؤدي إلى جذب ملايين العمال والمستظمين إلى مدرسة العمل الاجتماعي المتنوعة الأغراض ذات الأهمية الكبيرة . .

وأخيراً وإن لم يكن لا يقل عما سبق أهمية : يوجد بين المبادئ المطبقة في النشاط النقابي مبدأ الاستمالة والاقناع . ويتوقف نجاح العمل النقابي على مساندة الجماهير المدركة لأهميته وللوسائل المنفلة له . وأحد الوسائل القوية للاستمالة هو ضرب المثل الشخصي من جانب المنشط النقابي وقدرته

على التأثير في رفاقه عن طريق عمله الخاص وسلوكه نحو العمل ونحو الملكية الاشتراكية وقيامه بواجباته إزاء المجتمع والدولة وأسرته وأصدقائه .

تعتبر المبادئ التي ذكرناها فيما سبق والخاصة بالنقابات السوفيتية عن الصفة التربوية والتنظيمية لها وعن كونها مدرسة واقعية للشيوعية .

● الانتخابات وشروط الخلعة

تحدد اللوائح بدقة نظام الانتخابات وشروط الخلعة في الأجهزة النقابية . يطبق نظام الاقتراع السري في انتخابات الأجهزة القيادية . وهذا يعطى الأعضاء الفرصة للتعبير عن رأيهم في المرشحين . وينتخب المرشحين بالأغلبية البسيطة للاجتماع العام أو الكونغرس أو المؤتمر .

وشروط الخلعة في الأجهزة القيادية كالآتي :

— ينتخب المجلس المركزي لاتحاد عموم النقابات (AUCCTU) لمدة أربع سنوات ؟

— تنتخب اللجان المركزية لكل جمهورية وإقليم ومنطقة ولجان المدن والمراكز وكذلك المجالس المشتركة لهذه الأجهزة لمدة سنتين ،

— تستمر مدة خدمة لجان المصانع والمكاتب والمنظمين التقليين سنة واحدة .
وتنص اللوائح على عزل أى لجنة أو مجلس أو عضو في المجلس النقابي يفقد ثقة الأعضاء .
تسبق الانتخابات تقارير من اللجان تقدم للأعضاء العاديين . وتخلق دورية الانتخابات والتقارير والمناقشات ، الظروف التي تتمكن في ظلها الجماهير من الرقابة على عمل اللجان ومعاونتها على تحسين عملها .

● رسوم الاشتراك النقابي

رسوم الاشتراك النقابي موحدة في جميع أرجاء الاتحاد السوفيتي ومقدارها محدد في اللوائح ، وهي صغيرة وتتوقف على دخل العضو ، وأقصى حد لها هو واحد في المائة من الأجر الشهري . وأصحاب المعاشات والطلبة الذين لا يحصلون على أية منح والنساء المتعطلات مؤقتاً عن العمل لتربية الأطفال ، يدفعون خمس كوبيكات في الشهر .

ورسوم القبول في النقابات تبلغ واحد في المائة من

الأجر الشهري . وتبلغ الاشتراكات بدون إعتبار لنوع الأجور ونظام الدفع أو مصدره . ولكن لا يدخل في الحساب كل أنواع الدخول . فن الدخول المستبعدة الأجازات المرضية المدفوعة الأجر ومعاشات الأعضاء الذين يستمرون في العمل ، والمكافآت التي تمنحها الدولة للأمهات اللاتي يعلن عائلات كبيرة والأمهات غير المتزوجات ، والمعونات الاجتماعية والجوائز التي لا يصرف عليها من أرصدة الأجور .. الخ .

وكما يرى المرء فان مبلغ الاشتراك ليس كبيراً . ولكن حيث أن النقابات تضم جميع العمال تقريباً ، فان الاشتراكات تكون رصيداً ضخماً يمكنها من القيام بنشاط ثقافي واسع وتقديم معونات مالية للأعضاء .. الخ .

● ما هي المصادر المالية للنقابات

وكيف تستخدم ؟

تنمو أرصدة النقابات سنوياً وفي السنوات العشرين الأخيرة زادت أكثر من خمس مرات . وتتفق في رفع المستوى الثقافي للعمال ، وتحسين ظروف حياتهم اليومية ،

وتنظيم أوقات الفراغ وتطوير الثقافة البدنية والنشاط الرياضي .

ما هي المصادر الأساسية لأموال النقابات؟

الأجور هي أهم مصادر الدخل ، فهي تشكل ٦٠ في المائة من الدخل الكلي . ويأتى في المرتبة التالية الدخول التي تكتسب من حفلات الترفيه والرياضة وكذلك من نشر المطبوعات . وتشكل هذه المصادر ٣ في المائة من الدخل . وبالنسبة لأعضاء النقابات وعائلاتهم فإنهم معفون من الدفع في أغلب الحفلات التي تجرى في الملاعب الرياضية وملاعب الجمباز ومحطات التزحلق وحمامات السباحة . كما أن نفقات بعض المسرحيات والأفلام والحفلات الموسيقية والمهرجانات الرياضية تغطي من أموال النقابة .

ومصدر ثالث من مصادر دخل النقابة هو الحصص التي تحصل عليها من إدارتها للمؤسسات ذات الأغراض الثقافية والرياضية . وحجم هذه النسبة قد حددته الحكومة بنسبة ١٥٪ من الأرصدة الكلية للأجور .

ما هي الأغراض التي تنفق فيها هذه الأموال الضخمة ؟
في عام ١٩٦٥ ، أنفق ٨٥,٣ في المائة من الدخل الكلي

على الأغراض الثقافية ، وتشجيع الألعاب الرياضية وتقديم
المعونات المادية وتحسين الخدمات الاجتماعية . أما النفقات
الإدارية والخاصة بالصيانة . فقد وصلت نسبتها إلى ١٤,٧
في المائة ، ويبقى ٧٠ في المائة من إيرادات الاشتراكات تحت
تصرف اللجان النقابية في المصنع والمنشأة أو المكتب .
والمعونات المالية التي تقلعها اللجان النقابية للأعضاء . تشكل
جزءاً كبيراً من المصروفات وكل حالة تقرر على حدة .
وتدفع اللجان النقابية أجور الإقامة في معسكرات الرواد
لأطفال العاجزين عن العمل ولأطفال العائلات الكبيرة
العدد . كما أن صناديق المعونة المتبادلة التي تمولها النقابات
تساعد هي الأخرى الأعضاء مادياً .

● من الذي يشرف على أموال النقابة ؟

تضمن اللوائح الإشراف الفعال من قبل الأعضاء على
أموال النقابة . فان تمويل أوجه النشاط الثقافي والرياضي
والرياضي للأعضاء ، وتقديم الإعانات للأعضاء وشراء
الكتب والأدوات والإنفاق على الجهاز النقابي . الخ :
يقوم على أساس من الخطط المالية التي تم الموافقة عليها في

الاجتماعات العامة والكونفرنسات . ففى هذه الاجتماعات يمكن لكل عضو أن يقترح ما يراه بالنسبة لأوجه الدخل. أو أوجه المنصرف فى الميزانية وبهذه الطريقة يساعد على أن يكون هناك إستخدام أفضل لهذه الأموال .

تدار صناديق النقابات بواسطة أجهزة مسئولة تعنى بحساباتها وتراقب أحوال الممتلكات والمعدات المملوكة لها وتنظم عملية استخدامها استخداماً ناجحاً . وليس هناك فرد يمكنه أن يدير بمفرده ممتلكات وأموال للنقابة .

أما الرقابة العامة على أموال اللجان النقابية فتمارسها لجان الرقابة التى تنتخب فى الاجتماعات العامة للكونفرنسات والمؤتمرات مثلها مثل اللجان النقابية ولنفس الفترة .

ولجنة الرقابة لجنة دائمة ، وهى مستقلة عن اللجنة النقابية وهى مسئولة فقط أمام الجهاز الأعلى أو أمام الاجتماع العام أو الكونفرنس أو المؤتمر الذى قام بانتخابها .
تحدد اللوائح مسئوليات لجان الرقابة . فهى تقوم بالاشراف على مصاريف النقابة وأموال التأمينات الاجتماعية والحسابات . هذا بالإضافة إلى أنها تنتظر أيضاً فى الشكاوى .
لكن ليس هذا هو الطريق الوحيد الذى يشرف من

خلاله الأعضاء العاديون على الأمور المالية . فهناك طريق آخر تنص عليه اللوائح وهو أن تقلم اللجان تقارير مالية دورية إلى عموم الأعضاء . ولكن كيف يتم ذلك ؟

تنشر لجان المصانع والمنشآت والمكاتب تقاريرها المالية في جرائد النقابات أو تعلقها في لوحات الأخبار في النوادي وكاتينات المصانع .

تناقش التقارير المالية في اجتماعات عامة . ففي كل ربع سنة ترسل لجان المصانع والمنشآت والمكاتب تقارير عن الأمور المالية إلى الأجهزة النقابية الأعلى . وهكذا ، يمكن لهذه الأجهزة أن تصحح في الوقت المناسب أى خروج أو مخالفة للنظام المالى .

وتكفل الرقابة الجماعية إلى جانب تزويد الأعضاء بأوسع المعلومات ، التوزيع السليم لأوجه الدخل والمنصرف ومنع سوء استغلالها .

الفصل الثالث

النقابات والادارة

كيف تدار الصناعة ؟ ما هي العلاقة بين النقابة والمدير ؟
يلدبر الشعب السوفيتي المصانع ومزارع الدولة وغيرها
من المؤسسات الاشتراكية بالدرجة الأولى عن طريق
سوفينيات مندوبى الشعب العامل . ويعين مديرو المؤسسات
بواسطة أجهزة الدولة الادارية . ويدار الاقتصاد السوفيتي
على أساس الديمقراطية المركزية التى صاغها لينين . وهذا
يعنى بالضرورة أن الجماهير وأوسع تنظيماتها - النقابات - تشارك
في إدارة الصناعة جنباً إلى جنب مع أجهزة الدولة .

وتشرف الطبقة العاملة - عن طريق النقابات - على
النشاط الاقتصادى للمؤسسة التى يقوم بإدارتها مدير فرد
وتراجع أعمال المدير نفسه .

والوحدة بين المسئولية الفردية والجماعية . هي أحد
الملامح الهامة جداً للديموقراطية المركزية عندما يجرى

تطبيقها في إدارة الاقتصاد . فهذا يعني في التطبيق تجميع
الخبرات الفردية للجواهر .

وحقوق وواجبات المدير واللجان النقابية والعلاقة فيما
بينهما منصوص عليها في اللوائح القانونية .

ابتدعت أشكال مختلفة للمشاركة الجماعية من جانب
العمال في الإدارة في خلال عملية البناء الاشتراكي . وأهم
هذه الأشكال هو المنافسة الاشتراكية . والعمال باعتبارهم
السادة الحقيقيين باشتراكهم في المنافسة الاشتراكية يزيلون
من كفاءة عمل المؤسسة ويحسنون الجهاز الإداري .

ومؤتمرات الإنتاج الدائمة شكل هام من أشكال مساهمة
العمال في الإدارة . فهذه المؤتمرات تناقش المسائل المتعلقة
 بتنظيم العمل ، وإدخال أحدث المعدات ، وكذلك أفضل
الطرق الاقتصادية .

تلعب الاجتماعات العامة الدورية للعمال في المؤسسة
دوراً هاماً ، فهي تساعد على تطوير مبادرات الجواهر
والإحساس بالمسئولية المشتركة أمام النتائج .

إن الاجتماعات العامة هي شكل فعال للمساهمة في
الإدارة ، ومدرسة حقيقية لتربية الشعب العامل . فإن العمال

الذين يحضرون في الاجتماع العام يستمعون إلى تقرير المدير الذى يتناول فيه مدى ما تم تحقيقه من خطة الإنتاج ويكون للعمال الحق في المطالبة بالقضاء على النواقص الموجودة . ويتعين على كل رئيس أو مدير أن يستمع جيداً إلى مجموع آراء العمال وإلى مجمل انتقاداتهم وعليه أن يستجيب إلى الاقتراحات المفيدة .

والعمال (عن طريق اللجان النقابية) والإدارة يوقعان إتفاقيات جماعية ، حيث ينص فيها على الالتزامات المتبادلة . وهذه الالتزامات تشترط لإنجاز خطة الإنتاج وتنفيذ التدابير التكنيكية والاقتصادية لتحسين الإنتاج والتنسيق بين معايير الأجور ، وتلبية الاحتياجات المادية والثقافية للعمال والمستغلين .

● ما هي حقوق اللجان النقابية ؟

تتلب النقابات دوراً هاماً في إشراك العمال في النشاط الاجتماعى وفي إدارة المؤسسات . ويعتبر الحزب الشيوعى والحكومة السوفيتية أن لإسهام أوسع الجماهير في الحياة الاجتماعية والسياسية ، أحد الشروط البالغة الأهمية للحل

الناجح للمهام الاقتصادية والسياسية التي تواجه الدولة .
تمنح اللجان النقابية في المصانع والمنشآت والمكاتب حقوقاً واسعة تضمن مساهمتها النشطة في الإدارة ، فهي تمثل العمال والمستغلين في جميع المسائل المتعلقة بالعمل والحياة اليومية والخدمات الثقافية وتشارك في وضع خطة الإنتاج وخطط التشييد والبناء الأساسية وبناء وإصلاح المساكن والمنشآت الثقافية وتستمع اللجان النقابية إلى تقارير المديرين عن إنجاز خطة الإنتاج وعن تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية ، ولها سلطة المطالبة بالعلاج الفوري للنواقص .

وللجان النقابية في المصانع والمنشآت والمكاتب - طبقاً للقوانين القائمة - البت في الأمور المتعلقة بالتأمين الاجتماعي :
فهي ترسل العمال والمستغلين إلى المصحات وبيوت الأجازات وتراقب تنفيذ القوانين العالية والتعليمات الإدارية الخاصة بالإجراءات الوقائية والأمراض المهنية ، وتوافق أو تمنع (طبقاً للوائح) على العمل الإضافي ، وتشرف على تجارة الدولة والتجارة التعاونية والخدمات التموينية في المؤسسة وفيما يلي الأمور التي تعالج بشكل مشترك بين اللجان النقابية والإدارة :

— المصاريف المؤسسة على الاحتياجات الثقافية واليومية
للعمال والعلاوات والمكافآت التي تمنح لتطوير الإنتاج.
— تحديد الفائزين في المنافسة الاشتراكية وتحديد
الجوائز ولا يحق للإدارة أن تنفرد وحدها بتحديد المهن وأنواع
العمل التي تدفع الأجور فيها بالقطعة أو حسب ساعات العمل
والأعمال الشاقة ، والأعمال الضارة بالصحة ، وموافقة
النقابة ضرورية في وضع قواعد الإنتاج وحجم المكافآت
و درجات المهارة . وبدون موافقة النقابة لا يمكن للإدارة
فصل العامل .

● ماهي المنافسة الاشتراكية ولماذا تعتبر النقابات
أن واجبها هو العمل على تطويرها ؟

إن المنافسة في العمل موجودة لدى كل فرد يزاول
الإنتاج فالتاس وهم يعملون يخلطون في علاقة محددة فيما بينهم
ما هو نوع هذه العلاقة ؟ تعتمد هذه العلاقة على النظام
الاجتماعي فمن الممكن أن تتخذ طابع المنافسة العنيفة أو طابع
التعاون الأخوي والمساعدة المتبادلة .

وفي إطار الظروف القائمة في الاتحاد السوفيتي ، فان

المنافسة تدل على الموقف الاشتراكي للفرد تجاه العمل . . .
العمل من أجل شخصه ومن أجل المجتمع ، وهي تعبير
عن نوع جديد من العلاقة بين الناس ، تلك العلاقة القائمة
على المساعدة المتبادلة والتعاون ، وليس على الصراع التنافسي
من أجل البقاء .

وتنمى المنافسة الاشتراكية الرامية إلى رفع إنتاجية العمل
وتنفيذ الخطة الموضوعية ، روح المسئولية لدى العمال إزاء
ما يجري في مؤسساتهم .

هذا هو جوهر المنافسة الاشتراكية التي تستوعب كل
الشعب العامل في الاتحاد السوفيتي . وهذا هو السبب في أنها
تعتبر منهجاً للبناء الشيوعي ، والعمل على تنظيمها مهمة
عظيمة ملقاة على عاتق النقابات السوفيتية .

● ما هو دور النقابات في المنافسة الاشتراكية ؟

لارتبط ظهور المنافسة الاشتراكية في الاتحاد السوفيتي
بالمبادرة الذاتية من جانب العمال الطليعيين .

وتاريخ الأعمال البطولية للشعب السوفيتي يحكي هذه
الرواية : ففي يوم السبت العاشر من مايو عام ١٩١٩ (كانت

هذه الفترة من أصعب فترات الدولة السوفيتية التي كانت
منهمكة في رد هجمات المتدخلين الأجانب والحرس الأبيض)
قرر ٤٠٥ من عمال ورشة إصلاح السكك الحديدية في
سورنير وفشنايا الواقعة على خط موسكو - كازاني ، في
اجتماع عام لهم أن يعملوا وقتاً إضافياً بدون أجر لمساعدة
الدولة . وكانت النتيجة ١٠١٤ ساعة عمل إضافي تم فيها
إصلاح ٤ وابورات سكك حديدية و ١٦ عربة وتفريغ
١٧٠ طناً من القمح . وعرف هذا اليوم في التاريخ
كأول يوم « للسبت الشيوعي » تطوع فيه العمال للعمل
لا من أجل مصلحتهم المباشرة بل لمصلحة المجتمع .
واقتردى بهذه المبادرة التي قام بها عمال هذا الموقع ،
آلاف من المؤسسات والمنشآت الأخرى .

يتزايد عدد العمال المشتركين في المنافسة الاشتراكية
كل عام . ففي عام ١٩٣٣ (خاتمة خطة الخمس سنوات
الأولى) كان عدد العمال الصناعيين ٧٠ في المائة من المجموع
الكلي ، بالمقارنة بـ ٢٩ في المائة عام ١٩٣٠ . وأصبحت
المنافسة في حد ذاتها عملية أكثر تشابكاً وتعقيداً . فالعمال
كانوا يعملون على توفير الموارد المادية ومصادر العمل ،

وكانوا يحاولون تنظيم عملهم على أساس مدروس جيداً ، ويدخلون التحسينات التكنيكية ويحسنون من أساليب العمل .

توجت هذه الحركة بظهور أرق أشكالها ، حركة العمل الشيوعي . ويشير هذا إلى دخول الاتحاد السوفيتي في مرحلة البناء الواسع للمجتمع الشيوعي . فالعمال كأفراد وكذلك العمال كجاعات عبروا عن رغبتهم وتصميمهم على العمل والحياة وفق منهاج وسلوك شيوعي . والالتزامات التي أخذوها على عاتقهم لا تقتصر فقط على أساليب العمل بل تشمل أيضاً المستويات الثقافية والأخلاقية .

وفي عام ١٩٦٧ كان هناك ٣٢ مليون فرداً مشترك في حركة العمل الشيوعي . وحازت مايزيد عن ٨,٠٠٠ مؤسسة و ٢٩١,٠٠٠ ورشة وفرقة عمل على لقب شرف « العمل الشيوعي الجماعي » كما حاز ٩,٣ مليون عامل على لقب « العامل الشيوعي » .

من الطبيعي أن المدى التي وصلت إليه حركة المنافسة الاشتراكية يتطلب وضع العمل النقابي في خبطة تمكين العمال من الوفاء بالتزاماتهم . تعمل النقابات على التأكد من مراعاة

مبادئ المنافسة الاشتراكية التي صاغها لينين . وهذا يتطلب
أولاً وقبل كل شيء ، الحصول على أوسع المعلومات
والمقارنة بين النتائج التي أمكن التوصل إليها . فالأشخاص
المشتركون في المنافسة يجب أن يكونوا على علم بمدى
التقدم الذي أحرزوه ، وبالإنجازات والوسائل التي تستخدم
لتحقيق أفضل النتائج . إن نشر أوسع المعلومات والأخبار
عن نتائج المنافسة الاشتراكية شرط جوهري لنجاحها
وتستلزم المنافسة أن تتم عمليات المقارنة بين النتائج . فمثل
هذه المقارنة المصحوبة بالتحليل والتي تبين المتفوقين وسبب
تفوقهم ، تنير الطريق إلى تحقيق طفرة عامة في الإنتاج . كما أنها
تشير أيضاً إلى هؤلاء الذين يحتاجون إلى مد العون ولم يأتى السبل
يمكن ذلك .

من ثم ، فإن نشر المعلومات والقيام بالمقارنات هي
وسائل قوية لتطوير المنافسة الاشتراكية . وكلما ازدادت
المعرفة واستخدمت أفضل التجارب كلما ازدادت فعالية
العمل وإنتاجيته . تستوجب المنافسة الاشتراكية تطوير
المعونة الرفاقية ، واقتسام أفضل التجارب وأكثرها تقدماً ،

وقيام التعاون بين العمال المتمرسين والأكثر خبرة وبين العمال الأقل خبرة الخ .

وينبع من هذا كله جوهر العمل اليومي للنقابات في تطوير المنافسة الاشتراكية .

وإحدى الوسائل الفعالة التي تؤثر عن طريقها النقابات في حركة المنافسة الاشتراكية ، هي تجميع النتائج بانتظام وبشكل جماعي . ويتم هذا في المؤسسة بشكل مشترك بين الإدارة واللجنة النقابية مرة كل شهر .

ويتم أيضا في أحد فروع صناعة ما بواسطة المجلس المركزي للنقابة والوزارة المشرفة على هذا الفرع مرة كل ثلاثة شهور . ومن ثم فإن إنجازات كل مؤسسة تتم حسب معدل إنجاز الواجبات الموضوعة . وتمنح الجوائز لأحسن المؤسسات والمصانع والفرق . وتساعد النقابة بنشر المناهج والأساليب التي اتبعتها الفائزون ، الجماعات الأخرى على اللحاق بهم .

● كيف يشجع الممتازون ؟

توجد طرق مختلفة لمكافأة الفائزين في المنافسة

الاشتراكية : فالمؤسسات الفائزة في المنافسة تمنح العلم الأحمر وجائزة كبيرة تقسم بين الأعضاء العاملين فيها الذين يستحقون التقدير . ويوجد ما يزيد عن ٥,٥٠٠ علما :
أعلام مجلس وزراء الاتحاد السوفيتي والمجلس المركزي للنقابات ، والمجالس المركزية لكل نقابة والوزارات المماثلة ، ومجالس وزراء الجمهوريات المختلفة والأجهزة النقابية المقابلة لها . كما توجد ٢,٠٠٠ جائزة نقدية ثانية ، ٢,٤٠٠ جائزة نقدية ثالثة .

وإلى جانب الأعلام الحمراء فلدى المؤسسات قوائم ولوحات الشرف حيث يدرج في هذه القوائم أسماء العمال الممتازين ، كما يمنح لقب شرف « العامل الشيوعي » و« العمل الشيوعي الجماعي » للفرد العامل أو للفرق أو للمصانع التي تنجز المهام الموكولة إليها في حركة العمل الشيوعي .

● ما هي مؤتمرات الإنتاج الدائمة ؟

كيف تعمل ؟

إن مؤتمرات الإنتاج هي إحدى الطرق لجذب الشعب العامل للمشاركة بنشاط في الحياة الاقتصادية وقد ظهرت في

السنوات الأولى من السلطة السوفيتية وتطورت منذ ذلك الحين . وكل عام تزايد الأعداد التي تشترك فيها . وفي الوقت الحاضر توجد مؤتمرات دائمة في ٦٦,٠٠٠ مؤسسة صناعية ومشروع ومزرعة دولة . وهي تضم خمسة ملايين من العمال والمهندسين والاقتصاديين المنتخبين... الخ . وتساهم مساهمة كبيرة في توجيه الاقتصاد القوي .

يناقش مؤتمر الإنتاج مشاكل عديدة في المؤسسة ، وتعاون في وضع خطط الإنتاج القصيرة والطويلة المدى ، ويبحث تطبيق التكنيك الجديد وإدخال المعدات الحديثة واستخدام الاحتياطي وخفض تكلفة الإنتاج والتنسيق بين معايير الأجور .. الخ . هذا والمؤسسة ملزمة بأن تنفذ في الوقت المناسب الاقتراحات البناءة التي يوافق عليها مؤتمر الإنتاج .

تشكل مؤتمرات الإنتاج في المؤسسات التي تستخدم أكثر من مائة عامل . وينتخب أعضاؤها في اجتماعات عامة لفترة مماثلة لفترة اللجنة النقابية . يقوم ملايين العمال بلور فعال في عمل مؤتمرات الإنتاج ، حيث أن حضور اجتماعاتها

ليس وفقاً على الأعضاء المنتخبين ، بل يمكن لأى عامل أن يحضر اجتماعاتها إذا أراد . وقلم من جانب مؤتمرات الإنتاج فى السنوات الخمس الأخيرة ، عشرة ملايين من الاقتراحات البناء المتعلقة بمختلف أوجه الإنتاج ونفذ الجزء الأكبر من هذه الاقتراحات .

● ما هى جمعيات الخلق والابتكار الموجودة فى المؤسسات السوفيتية وما هى علاقتها بالنقابات ؟

توجد جمعيات للخلق والابتكار تحت إشراف النقابات وتلعب دوراً بارزاً فى دفع التقدم فى مجال العلوم والتكنولوجيا وتدعيم الاقتصاد القومى .

وأحد هذه الجمعيات هى جمعية المخترعين والمبتكرين لكل الاتحاد السوفيتى (AUSII) التى تضم الملايين من الأفراد فى المصانع والمنشآت ومشاريع البناء ومعاهد الأبحاث . الخ .

وقد حدث نمو سريع فى عضوية هذه الجمعية وهى تضم الآن ٤,٥٠٠,٠٠٠ عضواً بالمقارنة بـ ٥٢٠,٠٠٠

عضو في عام ١٩٥٦ . وفي مجرى مشروع السنوات السبع
بلغ عدد الابتكارات والاختراعات التي طبقت ١٨,٨
مليون وأحدثت وفراً قدره ١١,٢٠٠ مليون روبل .

يقوم الأعضاء بمناقشة الابتكارات المقترحة ويراقبون
تنفيذها ، كما يهتمون بالتأكد - أن المخترعين والمبتكرين
قد حصلوا على مكافآتهم التي يتوقف حجمها على مدى
الوفر السنوى الذى تحققه هذه المبتكرات . كما يشجع الأفراد
بمنحهم شعارات «الخلمة الممتازة في المنافسة الاشتراكية
ولإدراج أسمائهم في «قوائم الشرف» وتعليق أسمائهم في
«لوحات الشرف» .

والجمعيات العلمية والتكنولوجية (STS) تساعد
الأخرى في تحقيق المهام الأساسية لإعادة البناء التكنيكي
للاقتصاد ، وهذه الجمعيات تقدم مبدأ الصناعة وتضم
المهنيين والتكنيكيين العاملين في الأبحاث وغيرهم .
وتساعد هذه الجمعيات على جذب الجماهير إلى ميدان العمل
من أجل حل مشاكل التقدم العلمى والتكنولوجى ،
وتعمل على ربط العلم بالإنتاج وتسهل عملية إنجاز خطط
الأبحاث والتطبيق العملى لها .

يوجد في الوقت الحاضر ٢٢ جمعية علمية وتكنولوجية
يزيد عدد أعضائها عن الثلاثة ملايين . والوحدة التنظيمية
الأساسية تتشكل من مجموع الأعضاء العاملين في المنشأة
أو المكتب أو المؤسسة .

وفي خلال مشروع السنوات السبع قلمت هذه
الجمعيات ما يزيد عن مليونين من التوصيات والاقتراحات
التي ساعدت بشكل كبير على رفع المستويات التكنولوجية
والاقتصادية للإنتاج.

ويوجد كثير من جماعات الابتكار في المؤسسات.تعمل
على تحسين الإنتاج : مكاتب التصميم ، مجموعات التحليل
الاقتصادى ، مكاتب المعلومات العلمية ، معاهد ومعامل
الأبحاث .. الخ وتقوم جميع هذه الجماعات على أساس
اختيارى من جانب العمال والمهنيين والاقتصاديين .

ومكاتب التصميمات التي ذكرناها فيما قبل ،
تتشكل من فرقة عمل من المهنيين والتقنيين والمبتكرين
الذين تجمعهم الرغبة المشتركة للعمل الخلاق في تطوير عملية
الإنتاج ، وتساعد العمال بتقديم التقديرات التكنيكية
ومشاريع جديدة لتصميم الأدوات التي تحل محل العمل

العضلى الشاق . . الخ . وىوجد ما ىزىد عن ٢٥,٠٠٠ من
هذه المكاتب فى البلاد .

وجىاعات التحلىل الاقصادى التى وىوجد منها ما ىزىد
عن ٥٠,٠٠٠ جىاعة ، هى إحدى الوسائل الهامة لاشتراك
العمال فى النشاط الاقصادى للمؤسسات . فأعضاء هذه
الجماعات ىدرسون نتائج العمل فى مصنع أو مؤسسة ما
وىعملون على إكتشاف كل الاحتىاطيات الإنتاجىة
الممكنة ، وىقومون بإعداد التوصىيات لزیادة الإنتاج
وتحسین جودة السلع .

إن هذه الجمعیات التى ذكرناها و غیرها من الروابط
التى تشرف علیها النقابات تساعد على إثراء عملها ونشاطها
بتتقیف الجماهر وإشراكهم فى الحیاة الاجتماعیة القائمة على
الابتكار والخلق .

الفصل الرابع

التزامات متبادلة

كان القانون الصادر في ٢ يوليو ١٩١٨ عن اتفاقيات العمل الجماعى التى تحدد نظام الاستخدام والفصل وساعات العمل والأجور . . الخ . هو أحد المراسيم الأولى التى أصدرتها السلطة السوفيتية .

والالتزامات فى ظل النظام الاشتراكى التزامات متبادلة بالنسبة لكلا الطرفين - الإدارة والعمال - وذات غرض واحد ألا وهو دفع الإنتاج وتحسين المستويات المادية والثقافية للشعب .

ظهرت أهمية الاتفاقيات الجماعية فى الفترة الأخيرة نتيجة الإصلاح الاقتصادى الذى يهدف إلى توسيع الاستقلال الاقتصادى للمؤسسات وزيادة الحوافز المادية للشعب العامل لتحقيق الفعالية الاقتصادية للإنتاج .

وأحدث لوائح المؤسسات الاشتراكية تفرض على

الإدارة استشارة النقابة في كل التفاصيل المتعلقة بتحديد الأرباح وتوزيع أرصدة الجوائز ، والانشاءات السكانية والمشاريع الثقافية ، ومعاهد الخدمة الاجتماعية للطفولة . كذلك فان معايير الإنتاج لا يمكن أن يجرى تغيير لها بدون موافقة النقابة .

• ماهى البنود التى تشملها الاتفاقية ؟

١ - التزامات الإدارة والنقابة بإنجاز الخطة المرسومة وتطوير المنافسة الاشتراكية .

٢ - الأجور والمعايير المرسومة للمنتج .

٣ - التدريب وتحسين مهارة العمال والتقنيين والمهنيين وموظفى المكاتب .

٤ - نظام العمل .

٥ - تدابير حماية العمل .

٦ - الإسكان والظروف المعيشية .

٧ - البضائع الاستهلاكية وخدمات التمويل العامة .

٨ - النشاط الثقافى .

وكل بند من بنود الاتفاقية يحتوى على التزامات محددة من جانب الإدارة واللجان النقابية لإزاء العمال .

● كيف تصاغ الاتفاقية وكيف تحسم الخلافات

إن وجلت بين اللجنة النقابية والإدارة ؟

توقع الاتفاقية كل سنة ، في ميعاد أقصاه شهر فبراير .
وتكون اقتراحات العمال الأساس للمشروع الذى يناقش
بشكل أولى فى اجتماع مشترك بين الإدارة واللجنة النقابية .
وإذا حدثت خلافات فى صياغة ومناقشة الاتفاقية بين
اللجنة النقابية والإدارة فإن القاعدة أن جانب النقابة هو الذى
يحسم لصالحه الخلاف . ويناقش المشروع المقترح فى
اجتماعات عامة للعمال ومستخدئ المكاتب وفى حالة المؤسسات
الضخمة فى مؤتمرات من المنسوبين .

والنص الذى يوافق عليه من جانب الاجتماع العام أو
المؤتمر يوقعه المدير من جانب ورئيس اللجنة النقابية الذى
يمثل جميع العاملين من الجانب الآخر . وإذا حدث خرق
للاتفاقية من جانب الإدارة برفع الأمر إلى الأجهزة النقابية
والمنظمات الاقتصادية الأعلى التى يمكن أن توقع الجزاء على
الإداريين المسئولين الذى يصل إلى حد عزلهم من مراكزهم .
وفى حالة الخرق الخطير والمعتمد يكون القانون الجنائى
هو المختص . وبناء على طلب النقابة يمكن اتخاذ إجراء

قانونى ضد الإدارة التى تخرق عن تعمد التزاماتها فهذه
الالتزامات ذات طابع أخلاقى واجتماعى .
تسجل الاتفاقيات المبرمة لدى الأجهزة النقابية
والمنظمات الاقتصادية الأعلى ، وبهذا تتخذ الاتفاقية طابعها
القانونى .

● ما هو دور النقابات فى تحديد الأجور ؟

الأجور من الأمور التى تهتم بها النقابات عادة .
ويمنح التشريع السوفيتى النقابات حقوقاً واسعة فى مسائل
الأجور والعمل والنقابات ذات مصلحة حيوية فى الزيادة
المستمرة للميزانية الكلية والأجور ، وفى زيادة الدخل
القومى ، حيث أن رفاهية الشعب تتوقف على نمو الإنتاج .
وتشارك النقابات من خلال لجائها الدنيا والعليا بشكل
مباشر فى جميع القرارات المتعلقة بالأجور .

وزيادة الحوافز المادية للعمال هو واجب مشترك للنقابة
والإدارة والنقابات فى سبيل تحقيق هذا الغرض تمارس
رقابة دائمة على الشروط القانونية التى توضع للمكافآت
والجوائز .

وتركز النقابات على وضع معدلات للأجور تحدد بواسطتها العلاقة والفروق بين أجور العمال المهرة وغير المهرة وتهم بافهام كل عامل طريقة دفع الأجور .
إن مبدأ من كل حسب قدرته ولكل حسب عمله هو حجر الزاوية في الاشتراكية ووفقاً لهذا المبدأ ، فإن نظام الأجور في الاتحاد السوفيتي يقوم على أساس من قيم العمل المحددة ، كية ونوع العمل .

وترتكز لجان الأجور والدفع التابعة للجان النقابية على هذه الأسس ، فهي تدرس وتصيغ التوصيات الخاصة بمعايير الأجور ومعدلاتها لمختلف فئات العمال ... الخ .
وتفحص اللجان بانتظام كيفية توزيع ميزانية الأجور ومعدلات الدفع ودرجات المهارة ، وتحاول رفع إنتاجية العمل بدرجة أسرع من الأجور وبذلك تحسن من الأحوال المادية للعمال .

● كيف توضع معايير الإنتاج ؟

تحدد مقاييس الإنتاج على أساس من الإمكانيات التكنولوجية المتاحة وأحدث طرق الإنتاج ، وهي توضع

بواسطة الإدارة باستشارة اللجان النقابية . وإذا ظلت هذه المقاييس دون تغيير فإن انتاجية العمل ستظل متخلفة عن الزيادة في الأجور مما يؤدي إلى الإبطاء في عملية التحسين العام للأحوال المعيشية للشعب . والتقايات لها مصلحة في أن تزيد الإنتاجية بمعدلات أسرع عن الأجور ومن ثم فهي تساند مبادرات الجماهير والادارة لإعادة تقييم معايير الإنتاج ، ويتأثر هذا أيضاً بكل جديد في التكنيك والآلات .

لأبحث إعادة تقييم لمعايير الإنتاج إلا بعد تصريح من اللجنة النقابية . ومن المهم الإشارة إلى أن رئيس اللجنة لا يحق له اتخاذ قرار في هذه المسألة منفرداً .

● كيف يجرى حساب وقت العمل الإضافي ؟

تنظم تشريعات العمل بشكل حازم نظام العمل الإضافي ، فهو لا يستخلم إلا في حالات خاصة مثل الكوارث والحوادث والإصلاحات العاجلة والصعوبات التي تحدث في وسائل النقل وخدمات المياه والنور .. الخ . يمكن اللجوء إلى الساعات الإضافية بتصريح من

النقابة ، ولا يمكن أن تزيد عن أربع ساعات في يومين متتاليين .

يُجرى الدفع للعمل الإضافي حسب النظام التالي: ١٥٠ في المائة لكل ساعة من الساعتين الأولى ، ٢٠٠ في المائة لكل ساعة تزيد عن هذا . ويجرى الدفع للعمل بالقطعة بالطريقة التالية: المعدلات العادية بالإضافة إلى ٥٠ في المائة مما يدفع للعامل من نفس مستوى المهارة والذي يعمل حسب نظام ساعات العمل ، وذلك لكل ساعة من الساعتين الأولى ، و ١٠٠ في المائة لكل ساعة إضافية .

● ما هي مصادر الصرف على المكافآت التي

تدفع للعمال ؟ ولأي غرض تدفع ؟

إن أحد مصادر تمويلها هو ميزانية الأجور . وتدفع المكافآت من هذه الميزانية لأغراض توفير الوقود والمواد الخام وإدخال أحدث الآلات ، وتغطي الخطة الإنتاجية . تحصل المؤسسة الفائزة في المنافسة الاشتراكية على الجائزة النقدية لكي تقوم بتوزيعها على المصانع حيث يجري تحديد نصيب كل فرد .

ويذهب قسم من أرباح المصانع إلى صندوق الحوافز الذى يستخلم بشكل دائم لتشجيع العمال الممتازين كل شهر. وفى نهاية السنة الاقتصادية ، يحصل العمال على مكافأة تبدأ من أجر نصف شهر إلى أجر شهر كامل ، ويتوقف هذا على النتائج التى تحققها المؤسسة كلها .

لا يمكن للإدارة أن تتصرف فى هذه الأموال بدون موافقة المنظمة النقابية .

● كيف ترفع النقابات من مهارة العمال ؟

إن رفع مهارة ومعرفة العمال واجب هام للدولة فى الاتحاد السوفيتى . وتقدم ما هو لازم لهذا الغرض الخطوة الاقتصادية القومية وخطوة كل صناعة على حدة .

تخصص المؤسسات واللجان النقابية اعتمادات مالية خاصة لهذا الغرض . والعمال من مختلف درجات المهارة يدرّبون فى مجموعات خاصة ويتلقون الكورسات ويحضرون الندوات . وفى خلال مشروع السنوات السبع الأخير تمكن ٣٩ مليون عامل من الارتفاع بكفاءتهم ومهارتهم . وتضع اللجنة النقابية والإدارة الخطط الخاصة بالتدريب

الفنى . فالنقابات تقدم الكتب والمعونات المادية وغيرها من التسهيلات وتشجع العمال بكل الطرق الممكنة .

وأحد الأساليب المتبعة هو إبراز وتوضيح الأساليب المتقدمة في العمل . وبذلت « مجالس المبتكرين » التي أقيمت في عدد من المدن وفي بعض المؤسسات ، جهوداً كبيرة لإشاعة هذه الفكرة . وفي السنتين الأخيرتين نظم « مجلس ليننجراد للمبتكرين » ثلاثمائة « يوم للمبتكرين » حيث جرى تقديم وعرض أحدث أساليب العمل .

وأحد الأساليب الناجحة في نشر التجارب والاستفادة منها هو نظام « مدارس الخبرة المتقدمة » التي يحضره سنوياً ما يقرب من مليون عامل . ويوجد نوعان من هذه المدارس مدارس يحضرها عمال المهنة الواحدة في المصنع أو المؤسسة ومدارس للعمال والمهنيين في ميادين العمل المتشابهة من مختلف المنشآت الصناعية .

وأحد الأشكال الجديدة والناجحة لنشر الخبرات المتقدمة هو نظام « مدارس العمل الشيوعى » حيث يدرس للناس أساليب عمل المبتكرين وأساليب عمل حركة العمل الشيوعى . وهناك أشكال ووسائل متعددة لنشر التجارب

والخبرات المتقدمة : المحاضرات والأحاديث والأفلام
والصحافة والإذاعة والتلفزيون والمعارض . . الخ :
فهذه جميعاً تساعد العمال على معرفة وتطبيق الخبرات
المتقدمة .

• ما هي التدابير التي تتخذها النقابات لمساعدة الشبان
على إتقان مهتهم ؟

يتلقى قسم كبير من العمال الشبان تدريباً أساسياً في
مدارس التدريب المهني ، التي يزايد عددها سنوياً .
وتساعد المنظمة النقابية للمصنع تلاميذ المدارس
المهنية على التعرف على عمل المؤسسة والحصول على الخبرة
العملية . وإلى جانب تلاميذ هذه المدارس يوجد مليونان
آخرون من تلاميذ المدارس العامة الذين ينضمون إلى
العمل في الصناعة والزراعة ، وتقدم لهم المساعدة في اختيار
العمل المناسب والحصول على الخبرة الضرورية . وتنظم
كورسات وحلقات دراسية خاصة للشباب . ويوضع
الشبان تحت رعاية العمال الأكبر سناً والأكثر خبرة ، وهذا
« التبنى » ينفذ بشكل واسع في كثير من المؤسسات ويؤتي
نتائج طيبة .

الفصل الخامس

الوقاية الصحية وعلاج الأمراض المهنية

● ما الذى تفعله النقابات لتحسين ظروف العمل ؟

لدى النقابات السوفيتية حقوق واسعة للإشراف على ظروف عمل العمال والمستغلين ولديها فرص غير محدودة لتنفيذ التدابير الهادفة إلى تحسين ظروف العمل . وتحترم الحكومة السوفيتية هذه الحقوق ، ولا تتخذ القرارات التى تتصل بشئون العمال إلا بعد استشارة النقابات . وفى الكثير من الأحيان تضع النقابات مشاريع قوانين أو إضافات للتشريعات القائمة وتعمل من أجل إقرارها .

كونت الحكومة لجنة حكومية للعمل والأجور تشرف على عمل الوزارات وغيرها من المصالح الحكومية فى مجال العمل والأجور وتضع مسودات تشريعات العمل . وهنا أيضاً ، لا تتخذ القرارات الهامة إلا بالموافقة المشتركة من جانب اللجنة الحكومية والأجهزة النقابية المسئولة .

ويقع على عاتق اللجنة المركزية للنقابات والمجلس المركزي لكل النقابات مسئولية مباشرة في وضع القواعد والتعليمات الخاصة بالوقاية ومنع الحوادث. وتوجد للنقابات معاهد لأبحاث وقاية العمل في المراكز الصناعية . وهذه المعاهد ساعدت على إدخال أحدث وسائل التهوية وتحسين طرق الوقاية والتدابير المانعة للحوادث ، وتحسين الإضاءة والطب المهني ، وأدوات الوقاية الشخصية وملابس العمل . كما تقوم النقابات بالتفتيش العام على إجراءات الوقاية والعلاج المهني في المنشآت والمكاتب ومواقع العمل .

● ما هو طول يوم العمل وأسبوع العمل
في الاتحاد السوفيتي ؟

كان قانون الثماني ساعات عمل في اليوم أحد القوانين الأولى التي أصدرتها الحكومة السوفيتية ، ويعتبر أحد المنجزات البارزة لثورة أكتوبر الاشتراكية . ففى روسيا القيصرية كان يوم العمل في المصانع والمنشآت يمتد كقاعدة من ١٠ - ١١ ساعة ، بينما كان يمتد في المؤسسات الصغيرة وعند عمال الزراعة من ١٣ - ١٥ ساعة .

ويوم العمل القصير ملازم للمجتمع الاشتراكي ومرتبطة بالتطور الاقتصادي وزيادة انتاجية العمل . واتبعت الحكومة السوفيتية باستمرار سياسة خفض المضطرد لساعات العمل . وتم تنفيذ نظام سبع ساعات عمل في اليوم بالنسبة للعمال والمستظمين وست ساعات عمل في اليوم بالنسبة لعمال المناجم في نهاية عام ١٩٦٠ . وهؤلاء الذين تعتبر أعمالهم خطرة وكذلك عمال المناجم يطبق عليهم نظام يوم العمل الأقصر . وهناك فئات خاصة من العاملين النهمين يطبق عليهم هم الآخرون نظام يوم العمل القصير : المدرسون الاختصاصيون في المدارس الثانوية ومدارس التدريب المهني يعملون ثلاث ساعات في اليوم وكذلك $\frac{1}{3}$ المدرسين يعملون ٤ ساعات في اليوم ونصف المدرسين يعملون ٣ ساعات والأطباء والذين يقتصر عملهم على العيادات الخارجية وأطباء الأسنان يعملون ٥,٥ ساعة في اليوم ولا تتأثر أجورهم بعدد ساعات عملهم أما الذين يعملون ٧ ساعات في اليوم فيعملون ٦ ساعات فقط أيام السبت ، وفي الأيام السابقة للعطلات . وفي نهاية عام ١٩٦٠ كان متوسط ساعات العمل الأسبوعية في الصناعة ٣٩,٤ ساعة .

فى مارس ١٩٦٧ أصطلت الللنة المركزية للللزب الشلوعى ومجلس وزراء الاتحاد السوفلىلى والمجلس المركزى لللقابات السوفلىلى قراراً بـ « اعتبار أسبوع العمل خمسة أيام وىومىن أجازة بالنسبة لعمال ومستللى المؤسسات والمكاتب والمنظلمات الصناعىة » بلىل تخفىل عبء العمل وتوسىع الفرص المتاحة لتحسىن المهارات ، والارتقاء بالمستوى الثقافى . هذا بالإضافة إلى قرشىل الإنتاج ، وزىادة لإنتاجىة العمل وإتقان أساللب الإنتاج .

وتلوت أعداد كبىرة من المصانع والمنشآت ومدن وبنادر بأكلها إلى نظام أسبوع العمل الللىل فى بلىللة السنة . وألثبت الأبحاث الاجتماعىة على أنه بالرغم من أن أسبوع العمل القائم على الللمنة أيام لم ىلخفىل من وقت العمل الاجالى ، إلا أنه لخفىل بنسبة ١٧ فى المائة من الوقت الذى ىنلفه العامل المتوسط على عملىات للتبلىل وتغىىر وردىات العمل ... الخ .

وأى تقصىر بلىل فى أسبوع العمل ىقوم على أساس من زىادة إنتاجىة العمل .

• هل يتمتع جميع العاملين بأجر والموظفين
بالأجازات المدفوعة الأجر

يمنح دستور الاتحاد السوفيتي أجازات سنوية مدفوعة الأجر لجميع العاملين بأجر وللموظفين بدون استثناء .
ولا يتأثر ذلك بيوم العمل سواء كان يوم عمل كامل أو جزءاً منه ، ولا بمقدار الأجر أو طريقة دفعه .. الخ .
فجميع هذه الظروف لا تؤثر في حق العامل في أجازة مدفوعة الأجر .

يحق للعامل أو المستخدم في المؤسسة الصناعية الحصول على أجازته بعد ١١ شهراً من العمل المتصل . وتشمل فترة العمل فترات المرض التي يحصل العامل من خلالها على التأمين الاجتماعي ، وفترات الدراسة في المدرسة أو الحصول على كورسات التخصص ، أو الوقت المبذول في الواجبات العامة .. الخ . ولا يؤثر النقل بأمر الإدارة من عمل إلى آخر في اتصال خدمة العامل .

وأجازات العاملين والموظفين ١٢ يوماً أو أكثر من أيام العمل ، هذا بخلاف أيام الأجازات التي تقع خلالها .
أما بالنسبة للعامل والموظفين الأحداث دون الثامنة عشر

فيحصلون على أجازة شهر . وتمنح أجازات أطول — من ١٨ إلى ٤٨ يوم عمل — للعاملين في الأبحاث ، والمعاهد التعليمية والثقافية والمكتبات وصناعة الخشب ، ومؤسسات الطفولة . . الخ .

تمنح أجازات إضافية (علاوة على الأجازات العادية) للذين يعملون في ظروف خاصة — الأعمال الضارة بالصحة والأعمال غير المرتبطة بزم من معين ، وفي حالات الخدمة المتصلة الطويلة ، وللعاملين في الشمال الأقصى وبعض المناطق الأخرى المشابهة .

يمنح جميع العاملين بشكل مباشر في المناجم والتعدين والصناعة الكيماوية وصناعة البناء والنسيج وفي السكك الحديدية . وطرق النقل النهري والبرى وفي مشاريع البناء الضخمة ، على أن يكون لهم خدمة متصلة لا تقل عن سنتين ، أجازة سنوية إضافية ثلاثة أيام أو مكافأة نقدية توازي أجر ثلاثة أيام ويمنح للعمال في صناعة الأخشاب ٢٤ يوماً أجازة إضافية بعد خدمة متصلة لا تقل عن ثلاث سنوات .

● هل صحيح أن العمال يمنحون في الاتحاد السوفيتي ملابس عمل خاصة وأجهزة وقائية خاصة ؟

تقلل « الأوفرولات » والأحذية بريقة والملابس الواقية

والأجهزة الوقائية أخطار وأضرار العمل . ومن الطبيعي أن تبذل النقابات جهوداً كبيرة لتزويد العمال بملابس العمل الجيدة النوع وذات المظهر اللائق .

وتزايد مصروفات الدولة على هذه الأغراض ، وتزايد عدد العمال الذين يحصلون بدون ثمن على أوفرولات خاصة وأحذية برقية . وكان عدد العمال الذين يحصلون على هذه الأشياء على نفقة الإدارة عام ١٩٦٤ يبلغ ٢٢ مليوناً وبلغ المنفق عليها ٧٥٠ مليون روبل . وفي فترة مشروع السنوات الخمس الجديد سيزداد عدد العمال ممن يحق لهم الحصول على ملابس عمل ، زيادة كبيرة .

في أغسطس سنة ١٩٦٦ أصدر مجلس وزراء الاتحاد السوفيتي والمجلس المركزي للنقابات قراراً عن مزيد من التحسينات في تزويد العمال والمستخدمين بملابس وأحذية خاصة ومهمات وقائية

وجرى تحديد للإجراءات اللازمة لإنتاج مواد وقائية أفضل ونماذج جديدة من الملابس بما فيها إقامة مصانع لإنتاج الملابس الخاصة والمهمات .

تشرف المنظمات النقابية على جودة الأوفرولات

والأحذية الطويلة وعلى توزيعها . وعادة مايجرى تعيين لجان خاصة فى المصانع تضم ممثلى الإدارة والنقابة للتفتيش على مواصفات الملابس والأحذية ومدى مطابقتها للمواصفات التكنيكية وكذلك مدى مطابقتها للنماذج والأنواع والأحجام المحددة فى طلبات المؤسسات .

يوجد لدى معظم المؤسسات مراكز التطهير والتهوية والمغاسل والتنظيف على الناشف التابعة لها ، هذا بالإضافة إلى ورش الترميم والإصلاح للملابس والأحذية . وتنص الاتفاقيات الجماعية على إنشاء مثل هذه الورش . ويزيد اتساع شبكة المحلات الخاصة ببيع ملابس العمل بأسعار معقولة جداً .

• كيف تحمى النساء العاملات ؟

هناك ملايين من النساء العاملات فى الإنتاج . ويشكل النساء فى الاتحاد السوفيتى نصف عضوية النقابات . وتبذل الدولة السوفيتية والنقابات قصارى جهدها لتسهيل على المرأة العاملة الجمع بين واجباتها كأم وظروف العمل والدراسة والنشاط الاجتماعى .

يعطى اهتمام خاص لاحتياجات المرأة العاملة في الإنتاج ،
وهناك قوانين خاصة لتحديد الأعمال التي تقوم بها . فالعمل
النسائي في الصناعات الخطرة أو الشاقة ممنوع . وفي عدد من
الحالات يشترط إجراء كشف طبي بشكل دوري . وبناء
على نصيحة الطبيب فان الإدارة ملزمة بنقل المرأة إلى عمل
أسهل على الفور .

تغيرت ظروف عمل المرأة في ظل السلطة السوفيتية
تغييرات لا يمكن تصورها . وأقيمت منشآت صناعية في كل
مكان حيث تتوفر في العمل ظروف الوقاية والعلاج
الصناعي وحيث تم فيها القضاء النهائي على حدوث أية
تأثيرات ضارة على صحة المرأة العاملة . وفي عملية إقامة
مصانع ومنشآت جديدة أو تجديد المصانع القديمة ، ويعطى
إهتمام كامل للقضاء على مخاطر العمل ، وجعل عمل المرأة
أسهل وأكثر راحة ما يمكن .

تبدل اللجان النقابية والكثيرون من المنظمين النقابيين
جهودهم لتوفير الظروف الصحية وظروف الوقاية في
العمل وتقليل الجهد المبذول . ومنذ سنوات قليلة أنشئت

لخان خاصة فى المنشآت التى تعمل بها النساء لضمان توفير هذه الظروف .

لنأخذ مصنع دزير هزينسكى للحياكة فى بوبرويسك بيلوروسيا حيث يكون النساء الغالبية . فى الصيف تغطى الأرضى بالخضرة والأزهار ، والورش نظيفة وواسعة وطلقة الهواء وذات نظام ممتاز للتهوية . وفى كل مكان تلقى مصابيح الفلورسنت ضوءها الأزرق المبهج للنظر وتوجد النباتات ذات الخضرة الدائمة فى براميل من الخشب . وهناك فترات استراحة للألعاب الرياضية .

يقوم المنشطون النقابيون فى كثير من المصانع والمنشآت بدراسات دقيقة عن ظروف عمل كل امرأة عاملة ، واللافتى يقمن بعمل شاق ، يلربن على مهن أخرى وينقلن إلى وظائف أسهل . ولا يسمح بأى اقتطاع من أجر العاملة فى مثل هذه الحالات .

نفذ الكثير من أجل تخفيف عمل المرأة فى الاتحاد السوفيتى . ومع ذلك ، فإزال هناك نساء يعملن فى مواقع البناء ومراكز الخدمة التى تستلزم مجهوداً عضلياً . ولكن حتى فى هذه الحالات ، فإن ظروف العمل يجرى تخفيفها

باستمرار ويتزايد حلول الآلات محل العمل العضلي عاماً
بعد عام .

● كيف تحارب الأمراض المهنية ؟

كانت روسيا ما قبل الثورة ، من أكثر بلدان
أوروبا تخلفاً فيما يتعلق بالوقاية الصناعية ومنع حوادث
العمل . وكان العمل في المناجم والحفر مجهداً ومرهقاً
بصورة خاصة . فعامل المنجم كان عليه أن يقضى ما يقرب
من ١٢ ساعة تحت الأرض وغالباً ما كان يعمل والماء
يغطي وسطه أو في ممرات المنجم الواطئة التي لا تمكنه من
الوقوف منتصباً . وكانت ظروف العمل في الصناعات
الأخرى شاقة جداً هي الأخرى . وكان الكثيرون من
الناس يصيبهم العجز عن العمل في وقت مبكر ، وكان
الكثيرون يلقون حتفهم بسبب أمراض المهنة الخطيرة أو من
جراء التسمم . أما اليوم فحتى العجزة من الناس نادراً
ما يتذكرون هذا الماضي البغيض ، المتصف بالعمل
العبودي ومبيعات وقاذورات أماكن العمل .
لنأخذ عمال المناجم كثال . فجاروف عامل المنجم الذي

كان يعتمد قوة عمل الرجال الأقوياء يمكن أن نشاهده في المناحف فقط . فالمناجم السوفيتية الحديثة ، مزودة بأحدث الآلات والمعدات وأصبحت العملية الأساسية في المنجم - الحفر والرفع والنقل - ذات طابع ميكانيكي وأوتوماتي . واختصر يوم العمل إلى النصف وأصبح أكثر سهولة بشكل لا يقارن بالماضي ، ووفرت الدولة الوقاية الكاملة في أعمال التعدين والتنقيب . وزودت المناجم بالخدمات الطبية والشخصية والمراكز الصحية والفوتاريومز - وهي حجرات يجري فيها تعريض الناس العاملين تحت الأرض للأشعة ، فوق الخضراء يومياً . ونتيجة لذلك حدث انخفاض كبير في حالات الانفلونزا والتهاب اللوز والأمراض الملازمة لعمل المنجم المتعلقة بالإشعاعات والتهابات الأعصاب .

حدثت تغييرات جوهرية أخرى في القروع الأخرى من الصناعة . زودت الآلاف من المصانع والمنشآت الجديدة في ظل السلطة السوفيتية بأجهزة الوقاية والعلاج الحديث . كما أعيد تجديد المصانع والمنشآت القديمة بشكل حديث . وأدت المكننة والأوتومية في كثير من العمليات

الإنتاجية إلى اختفاء العديد من الحرف والمهن القديمة وتطبيق الوسائل الجديدة التي لا تتطلب مجهودات عضلية بل تتطلب في الأكثر مستوى عالياً من الثقافة العامة والمعرفة التكنيكية . وعلى سبيل المثال ، ففي الصناعات الهندسية والصناعة المعدنية حلت الأوناش والآلات الرافعة محل جميع أنواع الحمل العضلية . والبرشاجية الذين كانوا يصابون بعاة الصمم حل محلهم عمال آلات اللحام .

توجد عشر معاهد للأبحاث الخاصة بالعلاج الصناعي والأمراض المهنية والتي تعمل على تأمين ظروف العمل وعلى القضاء على أضراره بالنسبة لصحة العمال . وتوجد الألوپ المؤلفة من أطباء المصانع جنباً إلى جنب مع المنشطين النقابيين يقومون بإجراء دراسات على ظروف العمل وبالإشتراك مع الإدارة يتخذون الإجراءات الهادفة إلى منع الأمراض وتحسين صحة العاملين .

واختفى إلى الأبد الكثير من الأمراض المهنية السابقة وكذلك حالات التسمم الصناعي .

• ما هي الامتيازات الخاصة بالأعمال الثقيلة
أو الأعمال الخطرة ؟

تنص تشريعات العمل السوفيتية على عدد من الامتيازات الهامة للعمال العاملين في المهن التي لم يتم فيها القضاء نهائياً على مخاطرها ، ولهؤلاء الذين يقومون بأعمال ثقيلة .
ما هي هذه الامتيازات ؟ حددت ساعات عمل أقل ،
ست ساعات عمل في العادة ، لعمال المناجم والعمال والمستخدمين الذين تتعرض صحتهم للأخطار نتيجة لظروف العمل .
وحيثما توجد مخاطر صحية ، فإن العمال يحصلون على أجازات إضافية سنوية علاوة على الأجازات العادية .
وحددت هذه الأجازة الإضافية بأيام تراوح بين ٦ ، ٣٦ يوماً من أيام العمل وفقاً لظروف العمل .
أما في المهن التي يتعرض فيها العمال لخطر التسمم يقلم للعمال المواد الدهنية ومضادات التسمم . وفي عديد من المهن التي يكون العمل فيها خطراً على صحة العمال ، تقدم إليهم وجبات إفطار إضافية بلا مقابل ، أما إذا كان العمل يستوجب التعرض لمواد خطرة على الجلد فإن الإدارة مجبرة بتقديم المطهرات بلا مقابل .

يمنح العمال العاملون تحت الأرض وفي المهن الخطرة وفي المصانع ذات الحرارة المرتفعة أو في الوظائف ذات ظروف عمل قاسية ، معاشات بشروط مميزة فيمكنهم التقاعد قبل العمال العاديين بعشر سنوات بفئات أجور مرتفعة . كذلك فإن فئات الأجور في مثل هذه الأعمال مرتفعة هي الأخرى عن فئات أجور العمال في الوظائف الأقل صعوبة .

● كيف يكون التعويض عن عجز العمل ؟

يحدث انخفاض مستمر في عدد حوادث العمل وفي عدد حالات المصابين بالأمراض المهنية ، واختفى إلى الأبد العديد من الأمراض المهنية التي كانت واسعة الانتشار . ولكن ما زالت هناك حالات بصاب فيها العامل باصابات خطيرة أو يسقط مريضاً بشكل يعجزه عن العمل نتيجة لأخطاء الإدارة .

توجد قواعد صارمة لتقديم التعويض للعمال والمستخمين في مثل هذه الحالات . فالإدارة ملزمة بتعويض العامل إذا كانت الإصابة قد حدثت في منطقة العمل أو في خارجها في حالة القيام بأعمال خارجية خاصة بالمصنع أو أثناء الذهاب والرجوع إلى العمل بواسطة وسائل النقل التابعة للمصنع

وإذا نجح عن الإصابة حلوث عجز مؤقت للعامل فإن العامل يحصل خلال فترة العلاج على ما يوازي مائة في المائة من أجره الشهري بغض النظر عن مدة خدمته . وفي حالات أخرى ينقل العامل المصاب مؤقتاً إلى عمل أسهل وأقل أجراً ، ولكن الفرق بين أجره القديم والجديد يدفع له حتى يستعيد صحته تماماً أو يعتبر عاجزاً عاجزاً كلياً عن العمل .

إذا أصبح العامل عاجزاً عن العمل نتيجة لحادثة أو لمرض مهني ، فإن الإدارة أو اللجنة النقابية ترسله للكشف عند قومسيون طبي خاص . وبعد أن يشخص القومسيون العجز عن العمل يحدد له معاشاً بواسطة هيئة التأمينات الاجتماعية المختصة . وهذا المعاش يبلغ حوالي نصف أو أكثر من نصف دخله السابق ، والفرق بين المعاش والدخل السابق تدفعه المؤسسة . والعامل الذي يصاب بالعجز الكلي عن العمل نتيجة لخطأ المؤسسة يعطى له متوسط أجره الشهري .

يحدث أحيانا ألا يرجع الخطأ في إصابة العامل إلى المؤسسة بل إليه هو الآخر حين يقوم بالخرق الفادح لنظم

الوقاية وغيرها من التعليلات ، وفى هذه الحالة يتحدد مقدار التعويض على أساس من تحديد أى الجانبين يقع عليه الخطأ الأكبر ولجنة وقاية العمل التابعة للجنة النقابة المحلية هى التى تحدد درجة مسئولية كل طرف.

وإذا لم يوافق « المصاب » على قرار الإدارة فيرسل شكوى إلى اللجنة النقابية للمصنع أو المنشأة . وتتخذ اللجنة قرارها الذى يجب تنفيذه فوراً . وفى الحالات التى تعترض فيها الإدارة على القرار فإنها ملزمة بتقديم متوسط التعويض الشهرى .

وإذا لم يقتنع أحد الطرفين بقرار اللجنة النقابية ، فله الحق فى عرض القضية على المحاكم .

• كيف تشترك النقابات فى الإشراف على عمليات البناء أو التجديد للمؤسسات الصناعية ؟

تغيرت ظروف العمل تغيراً كبيراً فى زمن السلطة السوفيتية وأقيمت الآلاف من المؤسسات الجديدة وجدد القديم منها . وأدت الكهرباء والمكننة والأوتومية والآلات والمعدات الجديدة والمعارف التكنيكية الحديثة إلى تسهيل

العمل بلرجة هائلة وجعله أكثر أمنا وأكثر صحية .
وتعمل الدولة على المراعاة الدقيقة للأمراض الصناعية
والنظم العلمية لوقاية العمل . وتوفرت في المؤسسات
الصناعية شروط النظافة والهوية والإضاءة الجيدة
وأصبحت ملائمة لعمل الإنسان .

تعطى النقابات السوفيتية لظروف العمل الأولوية
الأولى . ومن هنا ينبع اهتمامها العميق بعمليات التشييد
والبناء ، فتشارك في تخطيط المنشآت الجديدة وتحديد القديم
منها ، وتقيم رقابة عامة دائمة على المباني وظروف تهويتها
وأجهزة التكييف في المصانع ، وتتأكد من مطابقة
الانشاءات لإجراءات الوقاية والأمن في العمل ومن أن
الحجرات المخصصة للاستعمال مضاءة واسعة وحسنة التأثير.
وهناك شكل شائع من أشكال الرقابة والإشراف على
البناء والإنشاءات هي مراكز ومجموعات الرقابة التي تقام
في المكاتب ومواقع البناء وفي ورش ومواقع الصناعة وفي
مكاتب التصميم والبناء وفي المؤسسات المختصة بتوريد
الأجهزة والمعدات. ويختار المشرفون من بين العمال العاديين،
والمنشطين النقابيين ، ومن ممثلي المنظمات الاقتصادية واللجان

التقائية ولجان رابطة الشباب الشيوعي والصحافة والإذاعة
وتوجه اللجان التقائية نشاط هذه الهيئات .

تعمل مراكز ومجموعات الإشراف التابعة للجان التقائية
في ارتباط وثيق مع المشرفين العموميين من جانب تقابة
« المنظمة العميلة » صاحبة المصنع أو المؤسسة الجارية
تشغيلها . وما يجدر الإشارة إليه ، ما حدث في عملية تشييد
مصنع نوفوموسكوفسك للكيماويات بأوكرانيا ، فإن اللجنة
التقائية للمنظمة الموكلة إليها البناء بالاشتراك مع اللجان
التقائية لمكاتب التصميم وللمؤسسة الكيماوية نظمت
مناقشة حول رسوم التصميمات في موقع البناء نفسه . وبعد
دراسة المشروع قدم العمال العاديون ورؤساء العمال والمهندسون
اقتراحات وإضافات هامة ، وأقرت جميع هذه الإضافات
وأدخلت في التصميم النهائي .

يوجد لدى النقابات أجهزة من الخبراء الفنيين في كل
صناعة وتوصياتهم بتلافى أى خرق للقواعد الخاصة بوقاية
العمل ، ملزمة للاداريين في المؤسسات الصناعية ومنظمات
البناء . ولا يمكن تشغيل أى مصنع أو منشأة بدون موافقة
المفتشين الفنيين ، والممثلين الآخرين للجنة التقائية .

- ما هي الحقوق الممنوحة للجان وقاية العمل التابعة للجان النقابية المحلية ؟ ما هي واجباتها ؟

تنشأ لجان وقاية العمل لتقديم المساعدة للجان النقابية في الإشراف على تنفيذ تعليمات وقاية العمل ، ومنع الحوادث والتدابير الخاصة بالعلاج الصناعي .

وتشرف اللجنة على مراعاة الإدارة لقوانين ساعات العمل والعطلات والأجازات ، والإجراءات الخاصة بوقاية العمل للنساء والشبان من العمال . كما تشرف اللجنة على قانونية العمل الإضافي ، والمبالغ المخصصة لتحسين ظروف العمل ، وتبحث كل حالة من حالات الإصابات في العمل أو المرض المهني وتضغط لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بالقضاء على أسباب الحوادث ومسببات الأمراض المهنية .

وللجنة واجبات كثيرة ومتنوعة . وتشترك في صياغة وإبرام الاتفاقية الخاصة بوقاية العمل مع الإدارة والبنود المشابهة في الاتفاقية الجماعية ، وتنظر في وضع الخطط اللازمة لإعداد المؤسسات لظروف العمل الشتوي والصيفي وتراقب تنفيذ هذه الإجراءات . وتهتم اللجنة بتدريب العمال تدريباً مناسباً على التكنيك الصناعي الوقائي وتزويدهم

بأوفرولات عمل وأحذية خاصة ، ونظارات طبية وعوينات
لوقاية النظر وكمامات وغيرها من الأدوات اللازمة
لوقاية الفرد . وتقوم بتفتيش منتظم على الحملات
الصحية والصناعية وعلى الإضاءة وعلى وجود حواجز
حول الآلات تكفل سلامة العامل . . الخ .

وكل ما يتعلق بوقاية العمل ومنع الحوادث من
اختصاص اللجنة . ولها الحق في أن تقوم بالتفتيش في أى
وقت على المصانع ، والاطلاع على كافة المستندات والوثائق
الخاصة بوقاية العمل . وإذا ظهرت أية مخالفات فإن
اللجنة تطالب الإدارة بتصحيحها حتى لو استلزم الأمر عرضها
على اللجنة النقابية .

ويعاون اللجنة في عملها مفتشون عموميون كثيرون ،
وتقوم اللجنة بتوجيههم في العمل ، وتعاونهم على تبادل الخبرة
فيما بينهم .

• من هو الشخص الذى يمكنه شغل وظيفة

المفتش العالى ؟

ينتخب في اجتماعات عامة للعمال والمستخدمين ، المفتشون

على ظروف العمل القائية ، ويحق لكل عامل أو مستخدم
أو فني أو مهندس عضو في النقابة على شرط ألا يكون
موظفاً إدارياً ، أن يرشح نفسه لهذا المركز .

يوجد ما يقرب من مليون ونصف من هؤلاء المفتشين في
جميع أنحاء البلاد ، وهم العيون النافذة للنقابات ، ويضمنون
وجود رقابة حازمة وعادلة على تنفيذ التشريعات العالية
الوقائية والتعليمات الخاصة بالعلاج الصناعي .

الفصل السادس

التأمينات الاجتماعية والنقابات

• ما هي السمات المميزة للتأمين الاجتماعي
في الاتحاد السوفيتي ؟

لماذا أوكل إلى النقابات الإشراف على التأمينات
الاجتماعية ؟

يمنع دستور الاتحاد السوفيتي جميع المواطنين
السوفييت الحق في الاعانة الاجتماعية في سن الشيخوخة
وفي حالة المرض أو العجز عن العمل . وتقول المادة ١٢٠
من الدستور أن « هذا الحق يكفله التطور الواسع للتأمينات
الاجتماعية لعمال الصناعة على نفقة الدولة ، والخطة الطبية
المجانة للشعب العامل »

تشمل التأمينات الاجتماعية في الاتحاد السوفيتي
جميع العاملين بأجر والمستغلين بمهايا بغض النظر عن

طبيعة عملهم وطول خدمتهم أو طريقة مكافأتهم على العمل الذى يقومون به . والعمال والمستخدمون غير ملزمين بدفع إشتراك فى التأمينات الإجتماعية . فصندوق التأمينات الإجتماعية يحول من مساهمات المؤسسات الصناعية ومشاريع البناء والمعاهد هذا بالإضافة إلى المبالغ التى ترصد فى ميزانية الدولة لهذا الغرض .

والهدف الأساسى للتأمينات الإجتماعية فى الاتحاد السوفيتى هو العمل على حماية صحة العامل ومنع الأمراض وتحسين ظروف العمل والمعيشة . وسمة هامة من سماته هو تقديم التأمين لالعامل نفسه فقط بل لأفراد أسرته أيضاً .

منذ عام ١٩٣٣ أصبحت التأمينات الإجتماعية تحت الرقابة المباشرة من جانب النقابات . ووضع تحت تصرفها آلاف الملايين من الروبلات بهدف مساعدة الأقسام العريضة من العمال فى الإشراف على الأموال الخاصة بالتأمينات الإجتماعية . واليوم يشترك حوالى ٧,٥ مليون من المنشطين النقابيين فى النشاط العملى فى هذا الميدان . وتوضع السياسات العامة للتأمينات الإجتماعية بواسطة المجلس

المركزي لكل اتحاد النقابات والمجالس المركزية للنقابات
في الجمهوريات والمناطق والأقاليم .

● ماهي أوجه صرف آلاف الملايين في ميزانية
التأمينات الاجتماعية ؟

يصطحب نمو اقتصاد الاتحاد السوفيتي بزيادة النفقات
على التأمينات الاجتماعية وفيما يلي أرقام قليلة توضح الزيادة
المضطردة في ميزانية التأمين الاجتماعي (ألف مليون روبل) .

السنة :	١٩٤٠	١٩٥٠	١٩٦٠	١٩٦٥	١٩٦٧ (مقترح)
	٠,٨٦٠	١,٩٦٠	٧,١٠٠	١٥,٤٣٠	١٢,٣٩٢

وأكبر بنود التأمينات الاجتماعية هي البنود الخاصة
بمعاشات الشيخوخة، وتعويضات العجز المؤقت عن العمل .
وفي كل عام تحصل أكثر من ٢,٥ مليون امرأة - من
العاملات والمستخدمات - على أجازات مدفوعة للوضع
ونقود لشراء ملابس لأطفالهن الجدد . وتمنح أيضاً الرواتب
والفوائد لهؤلاء الذين يجرى نقلهم مؤقتاً إلى أعمال
أخرى نتيجة لإصابتهم بمرض السل أو مرض مهني ،

ولمؤلاء الذين فى أجازة لرعاية أحد المرضى من
عائلاتهم ... الخ .

يصرف جزء كبير من أموال التأمينات الاجتماعية على
الأذن المجانية أو المخفضة لإقامة العمال فى المصحات، وبيوت
العطلات ، ومعسكرات السياحة وتسقى الجبال وفى إقامة
معسكرات الرواد وغيرها من التسهيلات للأطفال مثل
تقديم الوجبات الغذائية والنهوض بالألعاب الرياضية والتمرينات
العضلية ونشرها فى صفوف الشعب العامل .

هناك باب لوجود له فى ميزانية التأمين الاجتماعى
ألا وهو معونات البطالة : فلم يوجد فى الاتحاد السوفيتى
متعطل واحد لما يزيد عن ٣٥ عاماً .

- ما هو دور اللجنة النقابية فى المصنع والمنشأة
أو المكتب فى مجال التأمينات الاجتماعية ؟

للجان النقابية فى المصنع والمنشأة اهتمام مباشر بالتأمينات
الاجتماعية للعمال والمستظمين ، فهى تقوم بالإشراف على
شئون الرعاية الطبية للعمال والمستظمين وعائلاتهم ، وتحدد
تعويضات العجز المؤقت عن العمل وعلاوات الأمومة

وترسل العمال إلى مراكز الاستشفاء والمصحات وبيوت
العطلات ، ومن خلال مندوبيها تساهم في منح المعاشات
التي تقرها هيئات التأمين الاجتماعي ، وتشرف على إقامة
مراكز الاستشفاء ودور الأطفال وتتعهد بإقامة معسكرات
الرواد لأطفال المدارس خلال الأجازات الصيفية والشتوية .
تؤكد اللجان النقابية في المصانع والمنشآت من أن
الإدارة تقوم بدفع نصيبها في التأمينات الاجتماعية في الزمن
المحدد ، ولها السلطة في أن تستقطع هذا النصيب
من الإدارة .

يساعد كثير من المنشطين في عمل هذه اللجان بوصفهم
أعضاء في لجان التأمينات الاجتماعية وكندوبين منتخبين
في أجهزة التأمينات . وهذه اللجان تقام في المؤسسات التي
يبلغ عدد العاملين فيها المائة أو ما يزيد عن المائة ، وعدد
أعضائها يتراوح ما بين ٥ - ٧ أو ١٥ - ١٩ وإن كان هذا
يتوقف على حجم المؤسسة . ورئيس اللجنة النقابية هو
بحكم منصبه رئيس لجنة التأمينات الاجتماعية .

يحق للجنة أن تمنح التعويضات عن العجز المؤقت
والأمومة وغيرها من الرواتب وفقاً للتشريعات القائمة .

ولا يمكن دفع تعويض إلا بعد الموافقة الاجتماعية من جانب اللجنة في اجتماعها ، والرئيس غير مصرح له على الإطلاق بهذا الأمر .

ومهمة اللجنة الأساسية هي خفض عدد حالات الإصابة في العمل ومعدلات الأمراض المهنية . وللقيام بهذه المهمة ، فإن لجنة التأمينات الاجتماعية بالاشتراك مع لجنة وقاية العمل والأطباء والمديرين تضع وتنفذ الخطط والمشاريع الصحية اللازمة وتدرس بصورة منتظمة التقارير الخاصة بإصابات العمل والأمراض المهنية لاتخاذ الإجراءات العملية لتحسين ظروف العمل والخدمات الطبية .

ولجنة التأمينات الاجتماعية موكول إليها أيضاً توزيع أذون الإقامة في المصحات وبيوت الراحة ، وإرسال أطفال العمال والمستخدمين إلى رياض الأطفال ودور الحضانة ومعسكرات الرواد وتنظيم المحاضرات والأحاديث الصحية . كما تنظر في شكاوى العمال الخاصة بالخدمات التأمينية والطبية وتتخذ الاجراءات المناسبة .

أما في المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن المائة ، فإن عمل التأمينات الاجتماعية يتم مباشرة عن طريق اللجنة

التقاية من خلال مندوبي التأمينات الاجتماعية المنتخبين
بواسطة المجموعات التقاية .

● ما هي واجبات مندوبي التأمينات الاجتماعية ؟

يلتخب مندوبو التأمينات الاجتماعية في اجتماع عام
للمجموعات التقاية لمدة سنة واحدة ، وهم يلعبون
دوراً هاماً في القيام بمختلف مهام نظام الدولة للتأمينات
الاجتماعية . فهم بالاشتراك مع مفتشي العمل يشرفون على
مدى تنفيذ الإدارة للإجراءات الخاصة بمنع الأمراض
المهنية والإصابات وتحسين العلاج الصناعي . وهم أيضاً
يساعدون الأطباء في تنظيم المعونة الطبية وفي الرقابة الطبية
الدورية على صحة العمال والمستخلمين والتفتيش على مدى
توافر الظروف الصحية والتأكد من أن العمال الضعاف
صحياً تحت الإشراف الطبي الدائم .

ينظر إلى المليون ونصف مليون من مندوبي التأمينات
الاجتماعية بنظرة تقدير عال ، تلك النظرة القائمة على
أساس إدراكهم وإخلاصهم المتفاني للعمل العام . فهم
الذين يسرعون إلى نجدة الصديق عند الحاجة ، ويتطوعون

لتحمل أعباء ومتاعب الآخرين . وجميع المرضى من العمال يمكنهم الاعتماد على المعونة الأخوية من جانب متلوبي التأمينات الاجتماعية . وإذا تأخر زميله عن العمل فانه بدون أى اعتبار لوقته الخاص ، يذهب إلى منزل العامل المريض ليطمئن عليه وعند الضرورة ، يستدعى الطبيب ، ويتوجه إلى الصيدلية لأصرف الدواء ، ويتأكد من أن المريض يلقى الرعاية في المنزل أو إذا أرسل إلى المستشفى ، وإذا كانت هناك ثمة ضرورة فإنه يطلب من المنظمة النقابية صرف معونة مالية للمريض أو وضع أولاده أو أولادها في رياض الأطفال أو دور الحضانة . وهذه المعونة الأخوية والاهتمام البالغ من جانب المنظمات النقابية وتطوعها بالعمل النشط تؤدي إلى الشفاء السريع للمرضى .

● ما هي المنح الموقفة التي يحصل عليها العمال ؟

يحصل العامل في حالة إصابة العمل أو المرض المهني على مائة في المائة من متوسط دخله خلال فترة عجزه . وإذا كان المرض غير متعلق بالعمل : فإن المنحة تقلر حسب سجل خطمته . وعندما تكون خطمته المتصلة تزيد عن ١٢

سنة ، فإن العامل العضوفى النقابة يحصل على ٩٠ فى المائة من أجره ، إذا كان يتراوح بين ٨ - ١٢ سنة يحصل على ٨٠ فى المائة ، ومن ٥ - ٨ سنين يحصل على ٧٠ فى المائة ، ومن ٣ - ٤ سنين يحصل على ٦٠ فى المائة ، وإذا كانت خدمته تقل عن ثلاث سنوات - يحصل على ٥٠ فى المائة . وبالنسبة لأعضاء النقابة من الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً فإنهم لا يحصلون على اقل من ٦٠ فى المائة من الأجر دون نظر إلى مدة خدمتهم .

أما بالنسبة للعمال والمستخدمين غير المنضمين إلى عضوية النقابة فإنهم يحصلون على نصف المبالغ التى تعطى لأعضاء النقابة ، هذا فيما عدا حالات إصابات العمل والأمراض المهنية .

وليست المنح التى تدفع فى الإجازات المرضية هى كل ما يتحصل عليه العامل المريض ، فالطبيب يعالجه فى منزله بالجان ، وجميع التحاليل والكشوف واستشارات الإخصائين مجانية هى الأخرى . وإذا كان الممرض يستدعى النقل إلى المستشفى فإنه يكون بلا مقابل ولا يمنع هنا من استمرار المنحة .

أخيراً ، يرسل المرضى في دور النقاهة عند الضرورة
إلى أماكن الاستشفاء أو بيوت العطلات بدون مقابل أو
بتخفيض مناسب .

• ما هي الامتيازات التي تحصل عليها المرأة الحامل
أو الأم التي تقوم بإرضاع أطفالها ؟

بناء على توصية الطبيب ، فإن الإدارة ملزمة بنقل
المرأة الحامل إلى عمل أخف بدون أى اقتطاع في أجرها .
والعمل الليلي والإضافي ممنوع بالنسبة للمرأة الحامل والأم
المرضعة . وتمنح الأمهات المرضعات أجازات إضافية ،
دون أن يؤثر ذلك في أجازاتهن العادية . وتعتنى النقابة
بأن تلتزم الإدارة التزاماً حازماً بهذه التعليمات .

تبلغ أجازة الوضع ١١٢ يوماً عمل - ٥٦ يوم قبل
الوضع ، ٥٦ يوم بعد الوضع . وهذه الأجازة لا علاقة
لها بالأجازة العادية ، التي يمكن أن تأخذها العاملة بعد
انتهاء أجازة الوضع . وإذا مرضت العاملة أثناء أجازة
الوضع - فإنها تحصل على إجازة مرضية وتستمر إجازة
الوضع طوال فترة مرضها . وإذا مرض أحد أطفال الأم

فإنها تحصل على إجازة ومنحة . وتلغ لأهميات الأمر
الكبيرة منح خاصة تحدد على أساس عدد الأطفال .

● كيف تساهم النقابات في تنظيم الوقاية الصحية ؟

إن الوقاية الصحية مهمة ضخمة ، وتساعد النقابات
السلطات الصحية في تحسين الخدمات الطبية وتنفيذ التدابير
الصحية .

يتمتع العمال الصناعيون بالأولوية في الحصول على
الخدمات الطبية . وتوجد في المؤسسات الصحية مختلف
المشاريع - يوجد قسم طبي خاص في المصنع أو المنشأة
الصغيرة الحجم .

● ما هو القسم الطبي بالمؤسسة ؟

القسم الطبي عبارة عن منظمة مستقلة تقدم جميع
الخدمات الصحية التي يحتاجها العمال . فهناك ما يزيد عن مائة
طبيب يرعون صحة العاملين في مصانع جوركي للسيارات :
وملحق بالقسم الطبي بهذه المصانع مستشفى كبير مجهز على
أحدث طراز ، وعيادة خارجية مزودة بالاختصاصيين . كما

توجد أيضاً عيادة للتشخيص الطبيعى ومصحة يستطيع العمال البقاء فيها بعد انتهاء العمل والحصول على العلاج الطبى ، وكانتينات تقدم الوجبات الغذائية ، ومراكز استشارة للأمومة والطفولة ، ومراكز طبية فى الورش ، ومصحات فى الأماكن الجميلة الخلابة من البلاد .

والأطباء بمساعدة المنشطين النقائين يدرسون دراسة جيدة ظروف عمل ومعيشة العمال ، ويقومون بالتفتيش الصحى ويضعون نظم واجراءات منع الأمراض ويفحص الأطباء وبشكل دائم الأشخاص الذين يعانون من الأمراض المزمنة أو الذين يعملون فى ورش تتعرض فيها صحة العمال للمخاطر . كما يعنى القسم الطبى والصحى بعائلات العمال .

● ما هى المشاريع الصحية المتكاملة

يشترك المنشطون النقائيون فى تحسين العلاج الصناعى بمساهماتهم فى وضع وتنفيذ المشاريع الصحية . وهذا النشاط يلقى الرعاية من اللجان النقائية . ويتضمن المشروع الصحى المتكامل جميع التدابير الصحية والعلاجية والوقائية والتمريضية والتنظيمية وإذا كان هذا المشروع يتطلب بناء مستشفى

جديد أو عيادة خارجية ، فان البند المناسب يضمن في
الاتفاقية الجماعية ؛

والمشروع الصحي المتكامل هو نتاج للجهود المشتركة
للتقابة والإدارة والهيئات الطبية ، والأجهزة التالية بالتعاون
مع العمال الاجتماعيين الأفراد تشارك في رسم هذا المشروع :
لجان التأمين الاجتماعي ووقاية العمل ، واللجان النقابية
المصنعية ، ومنظمى المجموعات ومنطوبى التأمينات الاجتماعية
والمهنتسين والأطباء ورجال الصليب الأحمر ، فهم جميعاً
يقومون بدراسة ظروف العمل ويجمعون اقترحات العمال
ثم يناقش المشروع في اجتماعات العمال بالمصنع . والمشروع
المنسق الذى يغطى جميع الاقتراحات المقلمة تناقشه وتوافق
عليه اللجنة النقابية والإدارة . والمشروع الصحي
المتكامل جزء متمم للاتفاقية الجماعية ويخضع لإشراف
المنظمة النقابية .

ولتوسيع مشاركة العمال في تحسين الخدمات الطبية ،
تشكل مجالس عامة في المنشآت الصحية . وتقوم اللجان
النقابية بدور نشط في تشكيلها ، وهى تضم الأطباء والمنشطين

التقايين من ذوى الخبرة فى وقاية العمل والتأمين الاجتماعى
هنا بالإضافة إلى ممثلين للمنظمات العامة .

● كيف يحصل العمال فى المؤسسات

على وجبات غذائية خاصة ؟

توجد كنتينات لتقديم الوجبات الغذائية فى معظم
المؤسسات الصناعية الضخمة ، وأقسام للوجبات الغذائية فى
كنتينات المصانع والمنشآت الصغيرة ، حيث يحصل العمال
الذين فى حاجة إلى وجبات خاصة على الفطور والغذاء بناء
على وصف الطبيب .

تنظم التغذية بواسطة النقابات والإدارة والسلطات
المسئولة عن المواد التموينية . وتقدم النقابات الجزء الأساسى
من الأموال اللازمة لهذا الغرض من أرصدة الدولة للتأمينات
الاجتماعية . وتقدم الإدارة الأمكنة المريحة والحسنة الإضاءة
والأثاث والأدوات اللازمة للكانتينين وتقوم بإصلاح وترميم
صالات الطعام والمطابخ إلخ . وتتولى السلطات التموينية إدارة
الكانتينات وتزودها بالمواد الغذائية الجيدة ويشرف على
الطبخ إخصائيو التغذية .

يُمنح التصريح بتناول الوجبات الغذائية في الكائنات بواسطة النقابة بناء على توصية الطبيب . وكقاعدة ، يصرح للعامل بتناول هذه الوجبات في الكائنات لمدة شهرين وإذا كان من الضروري استمراره ، فإن لجنة خاصة تمتد له هذه المدة . ويحصل عامل من كل خمسة عمال على هذه الوجبات الغذائية الخاصة بدون مقابل ، ويدفع الآخرون ٣٠ في المائة فقط من أثمان هذه الوجبات .

● ما هي بروفيلاكْتوريوم المصنع ؟

والبروفيلاكْتوريوم ، أو كما تسمى أيضاً بمصحة ما بعد العمل ، هي أحد أنواع المنشآت الطبية توفر للعامل الفرصة لرعاية وتقوية صحتهم مع استمرارهم في العمل . أظهرت ملاحظات الأطباء التي جمعوها في سنوات عديدة أنه ليس من المفيد دائماً إرسال العمال المرضى أو المعرضين للمرض إلى أماكن الاستشفاء التي تكون بعيدة جداً عن منازلهم . فبالنسبة للكثيرين تكون الرحلة مجهدة كما أن الكثيرين لا يستطيعون التلاؤم مع الظروف المناخية الجديدة إلا ببطء . وفي مثل هذه الحالات ، يرسل المرضى

إلى المصحات في نفس المنطقة المناخية . ولكن كثيراً ما يكون المرء في غير حاجة إلى البقاء في المستشفى أو في مصحات متخصصة ، ويكون الأفضل بالنسبة له أن يحصل على كورس علاجي وهو مستمر في عمله ، ويستفيد من إجازاته العادية للراحة والاستجمام . وهذا النوع من الفرص هو الذي توفره البروفيلاكطوريوم ، حيث يستطيع المرء أن يحصل على العلاج في أى وقت في السنة . يوجد حوالى ١,٤٠٠ بروفيلاكطوريوم يصرف عليها من أرصدة الدولة للتأمينات الاجتماعية ويدفع العمال فقط ثلث التكاليف وتدفع النقابة المبلغ الباقي .

- هل العلاج والاستجمام في المصحات وبيوت العطلات يمكن أن تحصل عليه الفئات الواسعة من الشعب العامل ؟

في مارس ١٩١٩ في فترة الحرب الأهلية والتدخل العسكرى الأجنبي وقع لثين مرسوماً لمجلس قوميسيرى الشعب يجعل جميع أماكن الاستشفاء ملكاً للدولة ، ومرسوماً آخر لاستغلال أماكن الاستشفاء على ساحل بحر قزوين في علاج

الشعب العامل ، وبمبادرة منه فتحت النقابات أولى بيوت
العطلات .

فتحت الدولة السوفيتية أبواب المصحات وبيوت
العطلات لأفراد الشعب العامل الذين هم في حاجة إلى
الراحة والعلاج . واليوم يمكن للمرء أن يقابل في أى مكان
للإستشفاء ، تجارين وعلماء وعمال مناجم وعمال لحام
ومدرسين وحالبات الألبان ومستخدئى البريد والسكك
الحديدية -- أناس من مختلف المهن والحرف . وأنشئ
ما يزيد عن ٣,٠٠٠ من المصحات وبيوت العطلات
والبنسيونات وفنادق الإستشفاء في أجزاء البلاد ذات
المناخ الملائم للصحة . على شواطئ بحر قزوين ، وفي
النقابات بالقرب من الأنهار والبحيرات وفي الأماكن التي
تكثر فيها الينابيع والحمامات الطبية . وفي كل عام يقضى
أكثر من ٨ مليون عامل أجازاتهم هناك .

في عام ١٩٦٠ ، سلمت الحكومة إلى النقابات الغالبية
العظمى من المصحات (باستثناء مصحات السل) وبيوت
العطلات وأماكن الإستشفاء ، والعيادات الطبية الخارجية
والداخلية والبنسيونات . واستمرت النقابات في توسيع

شبكة المصحات وتقديم التسهيلات الخاصة بأماكن الاستشفاء
والعطلات . وفى خلال ست سنوات ازدادت طاقتها بأكثر
من ١٠٠,٠٠٠ محل . وفى خلال فترة مشروع السنوات
الخمس الجديد سيتسع بناء مراكز العطلات والمراكز
الصحية بدرجة لم يسبق لها مثيل ، وبناء على اقتراح من
المجلس المركزى لكل نقابات الاتحاد السوفيتى أصدر
مجلس الوزراء السوفيتى قراراً حول بناء بيوت عطلات
ونزل سياحية جديدة فى الفترة ما بين ١٩٦٦ - ١٩٧٠
بطاقة تبلغ ٣٨٠,٠٠٠ محل . وهذا يعنى أنه فى عام ١٩٧٠
فان المراكز الناقية للعطلات وللمصحات ستخدم ٦ مليون
من الأشخاص زيادة عما كانت تحلمه فى عام ١٩٦٥ .
ويجرى تنفيذ خطة البناء بنجاح .

إلى جانب إقامة البيوت والمصحات الخ حسب خطة
الحكومة تجرى إقامة عدد متزايد من بيوت العطلات
بدون الحاجة إلى مصاريف من الدولة . وذلك بناء على
مبادرة من المصانع والمنشآت والمناجم ومزارع الدولة .
وعلى سبيل المثال ، أنشأت مؤسسة كوزنتسك التعدينية
مصحاتها الخاصة فى منتجات متعددة وأقامت عديداً من

بيوت العطلات ومراكز العطلات الصيفية في البقع الجميلة
الخلابة بالقرب من مدينة كوزتسك .

وتحظى النقابات بتأييد الكثيرين من المنشطين في عملية
توسيع شبكة المصحات ومراكز العطلات . ومنذ سنوات
قليلة ، أدخلت مبادئ أكثر ديمقراطية في إدارة مثل
هذه المراكز فأدخلت إصلاحات على تشكيل مجالس
إدارات مصحات الدولة ومراكز العطلات فأصبحت مجالس
نقابية للإدارة ، تضم ممثلين من مجالس النقابات والإدارات
العامة ومنظمات الدولة وهيئات البحث هذا بالإضافة إلى
ممثلين من مصحات وبيوت عطلات العمال . كما توجد
أيضاً مجالس عامة تعمل في ميدان المصحات وبيوت
العطلات .

تعطى نصاريح الإقامة في المصحات وبيوت العطلات إلى
العمال بتأشيرة من جانب اللجان النقابية في المصانع والمنشآت
والمكاتب فإذا رغب العامل في الذهاب إلى أحد المصحات
فإنه يتوجه بالطلب إلى القسم الطبي التابع له أو إلى العيادة
الطبية الخارجية وهناك توجه إليه النصيحة بأفضل المصحات
المناسبة له . ثم تتخذ لجنة التأمينات الاجتماعية القرار الخاص

بإعطاء التصريح ، وهذا القرار خاضع لموافقة اللجنة
التقائية . ويعطى للعمال المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالإنتاج ،
الأولوية فى التصاريح . وتعطى التصاريح المجانية أولاً إلى
العجزة بسبب الحرب أو أبطال العمل والأمهات والعمال
فى العشرينات من العمر ، ويؤخذ فى الاعتبار وضعهم
المالى . ومن بين كل خمسة تصاريح يعطى تصريح مجانى .
وبالنسبة للعمال والمستخدمين فإنهم يدفعون ثلث التكاليف
وتدفع النقابة الجزء الباقى . وإذا كان العامل أو المستخدم
صاحب التصريح فى ظروف قاسية فإن النقابات تتولى
تفقات سفره .

تعطى التسهيلات للإقامة فى بيوت العطلات للعمال
الذين لا يحتاجون إلى أى علاج ويتوجهون إلى مراكز
العطلات لمجرد الراحة وقضاء وقت طيب .

● ما الدور الذى تلعبه النقابات فى تقديم المعاشات ؟
تقديم المعاشات مسألة فى غاية الأهمية لكثير من العمال ،
وهى جزء جوهري من عمل النقابة . ولندرك العمل الذى
تقوم به النقابة لا بد أن نعرف ما هى خطة المعاشات .

أصبحت المعاشات محل اهتمام أسامى من جانب الدولة . ولكفالة المعاش لا يحتاج العامل إلى استقطاع أية مبالغ من أجره أو مدخراته . فالمعاشات تمنح من أرصدة الدولة للتأمينات الاجتماعية التى تتكون من المساهمات التى تقدمها الهيئات المختلفة .

ينفق ما يساوى ١١,٠٠٠ مليون روبل سنوياً على المعاشات فى الاتحاد السوفيتى - وهو يمثل جزءاً كبيراً من الدخل القومى .

أصدر مجلس السوفيت الأعلى فى صيف عام ١٩٥٦ قانوناً جديداً ضاعف تقريباً من متوسط المعاش . فالمعاش حتى الوفاة بالنسبة للمسنين يتراوح ما بين ٥٠ - ١٠٠ ٪ من الدخل . وكلما قل الدخل كلما كبر مستوى المعاش مما يجعل فى الإمكان تقريب الهوة بين أكبر وأصغر معاش . ومنذ أوائل عام ١٩٦٥ ، أدخل نظام معاشات الدولة بالنسبة للمزارعين الجماعيين . وقرب نهاية العام نفسه ، وصل عدد المزارعين الذين يحصلون على معاش من صندوق التأمين الاجتماعى للتقابة العامة للمزارعين الجماعيين ، ما يقرب من ٨ مليون .

● من الذى يستحق المعاش

يستحق الرجال المعاش الكامل فى سن الستين بعد ٢٥ سنة من الخدمة ، أما النساء فيستحقن المعاش فى سن الخامسة والخمسين بعد ٢٠ سنة من الخدمة . وهؤلاء الذين خلموا فترة أقل فإنهم يستحقون معاش هم الآخرون . توجد فئات من العمال تستحق معاش الشيخوخة فى سن أقل ، الرجال من ٥٠ - ٥٥ والنساء من ٤٥ - ٥٠ ، وهؤلاء ممن يعملون تحت الأرض فى مهن خطيرة على الصحة أو فى ظروف عمل شاق ، ومن النساء اللاتى أنجبن خمسة أطفال أو أكثر وتولين تربيتهن حتى سن الثامنة ، وغير ذلك من الفئات . والعمال الذين يصابون بالعجز الكامل أو الجزئى عن العمل والذين أصبحوا عاجزين عاجزاً دائماً يستحقون معاش العجز عن العمل .

أصبح الآلاف من أعضاء النقابات أعضاء فى لجان المعاشات ولجان العمل الطبية ، التى تتمتع بصلاحيات مساوية لصلاحيات سلطات الدولة فى تقرير أمور المعاشات . ويساعد ممثلى النقابة فى لجان العمل الطبية ،

الأطباء في تحديد درجة العجز عن العمل ، والإشارة إلى الوظيفة المناسبة للعاجزين الذين يستطيعون مواصلة العمل . وأقيمت لجان للمعاشات التابعة للجان النقابية في المؤسسات الضخمة وبلغ عدد أعضائها المتطوعين ٣٧٠,٠٠٠ ، وتم الموافقة على تكوين هذه اللجان من جانب اللجنة النقابية في المصنع أو محل العمل . (وفي المؤسسات الصغيرة التي يقل عدد عمالها عن المائة تتولى اللجنة النقابية مباشرة العمل الخاص بالمعاشات) .

وأحد المهام الأساسية للجنة هي أن تحضر بالاشتراك مع الإدارة جميع المستندات اللازمة لمنح المعاش .
تعى لجان المعاشات بتلبية الاحتياجات الثقافية واليومية لأصحاب المعاش ، والإشراف العام على إيجاد العمل المناسب للعجزة عن العمل .

وفي كثير من المصانع تقدم لجان المعاشات النقابية المشورة القانونية حتى تساعد العمال على الإلمام باللوائح .
كما تتولى تنظيم الدعاية على بيوت العاجزين عن العمل والمسنين بواسطة عمال المشروع التابعين له .

الفصل السابع
الاسكان والرعاية العامة

● كيف تساعد النقابات على حل مشكلة الإسكان ؟

جميع الأجهزة النقابية - من الأجهزة المركزية إلى الأجهزة المحلية - تشارك بنشاط في وضع مشاريع خطط الإسكان، ولجان النقابية في هذا المجال اختصاصات واسعة . فهي تقوم بمراجعة خطط الإنشاء لمنازل السكنى الجديدة ، وتشرف على مستوى العمل ، واستخدام الأرضة المخصصة لهذا الغرض . وتمارس اللجان النقابية عملية المراجعة والإشراف عن طريق لجان الإسكان والرعاية العامة ، التي يساهم في عملها ما يقرب من مليون منشط نقابي .

يتخذ الاتحاد السوفيتي برنامجاً إسكانياً ضخماً في كل من المدن والريف . وفي السنوات الست الأخيرة (١٩٦١ - ١٩٦٦) بنيت ١٣,٧ مليون شقة جديدة شغلها ما يزيد عن ٦٥ مليون شخص .

ومعدل البناء بغرض السكنى مرتفع جداً . فالاتحاد
السوفيتى يبنى من المساكن ما يزيد عما تبنيه جميع البلدان
الأوربية مجتمعة .

ولكن لماذا ما زال هناك نقص فى الشقق ؟

يواجه الاتحاد السوفيتى مشكلة الإسكان منذ الأيام
الأولى لقيامه . فهذه المشكلة ورثها عن القيصرية . فحتى
المدن كانت منازلها قديمة وخشبية وبلا أية مرافق -
لا كهرباء أو خزانات مياه أو مجارى . وكانت الظروف
المعيشية للجاهل التى تقطن فى حجرات صغيرة كالزنازين
وفى بلرومات خائفة ، مريعة للغاية .

وعند أول فرصة عاجلت البلاد هذه المشكلة . وهنمت
المنازل المتداعية لتحل محلها منازل حديثة .

ولكن بالرغم من معدل البناء السريع ، فان النقص لم
يقض عليه . وهذا راجع إلى النمو الاقتصادى للبلاد والقفزة
الكبرى فى التصنيع ، مما أدى إلى الهجرة الضخمة للسكان
من الريف إلى المدن .

وتسببت الحرب العالمية الثانية فى زيادة حدة مشكلة الإسكان
فقد دمر البرابرة الفاشيون ٣٠,٠٠٠ مؤسسة صناعية ،

١,٧٠٠ مدينة ، وأكثر من ٧٠,٠٠٠ قرية ، وأصبح هناك
بلا مأوى ٢٥ مليون شخص . وذلك هو السبب في أن
مشكلة الإسكان مازالت لها الأولوية في المشاكل الهامة .
وفي فترة مشروع السنوات الخمس الجديد (١٩٦٦ - ١٩٧٠)
ميزداد نطاق البناء وسيقيم ٦٥ مليون شخص في شقق
جديدة .

يشارك ممثلو النقابات في لجان فحص المنازل التي تبنى
للعمال من مدخراتهم فالمنازل لا يمكن السكن فيها بدون
الموافقة الكتابية من ممثلي النقابة ولا تقل عن ذلك أهمية
عملية المساهمة العامة في العمل والإشراف على مطابقة
الشقق للمواصفات .

وبفضل معدلات الإيجارات والخلعات المنخفضة فإن
سكنى الشقق متاحة للجميع . وبالرغم من ازدياد وسائل
الراحة في المساكن ، فإن الإيجارات في المدن السوفيتية
ظلت ثابتة لما يزيد عن أربعين عاما منذ ١٩٢٦ .

قبل ثورة أكتوبر كان الإيجار يبلغ $\frac{1}{3}$ أو $\frac{1}{4}$ دخل العامل
وأحيانا أكثر . أما في الوقت الحاضر فإن الإيجار مع الخلعات
البلدية يكون من ٤ - ٦ في المائة من ميزانية العائلة فالعامل يدفع

في الواقع ما يوازي $\frac{1}{4}$ أو $\frac{1}{5}$ من التكاليف ، والباقي تقوم
الدولة بدفعه .

تنص اللوائح على حقوق اللجان النقابية في المصانع أو
المنشآت أو المكاتب في منح التصاريح بسكنى الشقق ،
بقرار مشترك من الإدارة واللجنة النقابية . وبالنسبة
لتحديد أولويات شغل الشقق فإن لجنة الإسكان والرفاهية
العامة جنباً إلى جنب مع المنشطين ، تحدد من هو في حاجة
أشد من غيره وتحفظ بسجل لأمثال هؤلاء الناس وعلى
هذا الأساس توضع قائمة انتظار .

تشارك النقابات بنشاط في إدارة المنازل . وتنظم إشراف
المتطوعين من العمال على صيانة المنازل والإصلاحات
والأمور الصحية .. الخ . ومنذ سنوات قليلة كومت النقابات
لجان إسكان عامة إشترك فيها آلاف العمال وربات البيوت
وأصحاب المعاشات . وهذه اللجان تراجع عمل أجهزة
الدولة المكلفة بإدارة وصيانة المنازل . وتعاون هذه
اللجان في وضع الخطط التمويلية والاقتصادية لأجهزة الدولة
الخاصة بالإسكان وتناقش تنفيذ هذه القرارات . وهي

تدبر اجتماعات السكان التى تثار فيها مشاكل الصيانة والتجميل وتحسين المرافق .

● كيف تمارس النقابات الإشراف على التجارة ،

والتكوين وغيرها من الخدمات العامة ؟

حدث فى السنوات الأخيرة توسع كبير فى إشراف النقابات على الخدمات العامة والنقابات اختصاصات كثيرة فى ممارسة الإشراف على إنشاء الخدمات الجديدة وإدارة الخدمات القائمة ؛ بما فيها الخدمات الثقافية والتجارية والتمويلية ووسائل النقل البلدية . وتقيم اللجان النقابية لجائنا خاصة لهذا الغرض . وأدى العمل النشط لهذه اللجان إلى القضاء على كثير من النواقص المتعلقة بالخدمات التى تقدم للشعب العامل .

الفصل الثامن

كيف تسوى منازعات العمل ؟

● كيف تحل النزاعات منازعات العمل ؟

توجد أسباب متعددة لمنازعات العمل ، منها تقل أحد العمال من عمل لآخر بلون رغبته مما يجعل العامل الذي يرى علم قانونية هذا التصرف يطالب بالغاءه ، ومنها أيضاً إعطاء أحد العمال أجازته في وقت غير مناسب له ، ومنها كذلك أن يرى العامل أن الأجر الذي يتقاضاه منخفضاً ... لاشك أنه ليس من السهل تعداد جميع أسباب المنازعات ، فهناك مديرون يتخذون موقفاً بيروقراطياً من الحقوق والمصالح المشروعة للعمال والمستغلين ومن احتياجاتهم ، كما أنه يوجد عمال يرتكبون مخالفات جسيمة للنظام ويعملون بإهمال ويحاولون الحصول على أقصى ما يمكن من الدولة بينما يعطونها أقل ما يمكن .

في عام ١٩٥٧ ، أقر مجلس رئاسة مجلس السوفيت الاعلى قانون حل منازعات العمل . وألقت المسؤولية في هذا

العمل على اللجان النقاية ، مما أدى بدرجة كبيرة إلى تقوية دور النقابات في محاربة المخالفات للتشريعات العمالية .
ونظمت طريقة ديموقراطية لتسوية المنازعات .
فأصبحت من اختصاص :

(١) لجان منازعات العمل .

(ب) اللجان النقاية في المصانع والمنشآت والمكاتب :

(ح) مجالس القضاء الشعبي .

تضم لجان منازعات العمل في المؤسسات كلا من ممثلي النقابة والإدارة ويعين مندوبو النقابة في اللجنة بقرار من اللجنة النقاية لمدة سنة واحدة . وتنظر اللجنة في المنازعات الخاصة بتشريع العمل ، وبالاتفاقيات الجماعية ، ولوائح المصانع والمكاتب الخ . واللجنة ملزمة بالنظر في الطلب الذي يقدمه العامل في ظرف خمسة أيام وفي حضوره ، هذا إن لم يقدم موافقة كتابية على النظر في شكواه في غيابه .

ويتناوب واجبات الرئيس والسكرتير - في الاجتماعات - كل من ممثلي النقابة والإدارة ، ولا تتخذ القرارات بالتصويت بل بموافقة الطرفين . وقرار اللجنة إلزامي ولا يحتاج إلى تأكيد أو موافقة من أية جهات أخرى ، والإدارة ملزمة بتنفيذه في خلال عشرة أيام ، وإذا لم تفعل ذلك تقوم اللجنة النقاية بتحرير كتاب إلى العامل له القوة التنفيذية للإعلام القضائي .

إذا عجز الطرفان عن الوصول إلى اتفاق أو إذا لم يرض العامل بقرار اللجنة فيمكنه أن يقلم طلباً إلى اللجنة النقابية التي تصبح ملزمة بالنظر في طلبه أو شكواه خلال سبعة أيام ، واللجنة النقابية أن تصدر قراراً جديداً إذا رأت علم الموافقة على قرار اللجنة أو أن تؤيد قرار اللجنة . وقيل عقد الاجتماع ، تقوم اللجنة النقابية بدراسة أسباب النزاع وتساعد العامل في الحصول على المستندات الضرورية ، واستدعاء الشهود ومقابلة الخبراء والإخصائيين لاستشارتهم . وبعد جمع كل المواد ، تخبر اللجنة النقابية العامل بمكان وزمان نظر القضية . وفي الاجتماع الذي يجب أن يحضره ٢ أعضاء اللجنة ، يحق لجميع أعضاء النقابة الحضور وأخذ الكلمة . ولكن حق التصويت قاصر فقط على أعضاء اللجنة ويساهم هذا الأسلوب المتبع في حل المنازعات العالية في اجتماعات مفتوحة للأجهزة النقابية المنتخبة في الوصول إلى تسوية عادلة للنزاع ، ويضفي الاحترام على التشريعات العالية من قبل الإدارة والعمال .

وقرار اللجنة النقابية نهائى ولا يمكن إلغاؤه بواسطة أى هيئة نقابية أعلى أوحى بقرار من اللجنة ذاتها التي اتخذته . ولكن يمكن للعامل صاحب الشكوى أن يتقدم بالنزاع للمرة الثالثة إلى - القضاء الشعبى . ويمكن للإدارة أن تستأنف قرار اللجنة النقابية في حالة واحدة وهي مخالفتة لقوانين العمل

● كيف يحصل أعضاء النقابة على المعونة
والاستشارة القانونية ؟

تقدم المعونة والاستشارة القانونية مجاناً في مدن الجمهوريات والأقاليم والمناطق بواسطة محامين مجربين في المراكز الاستشارية التي تديرها النقابات . وعند الضرورة يتصل هؤلاء المحامون بالمديرين أو اللجان النقابية ويزورون المؤسسات لتسوية المنازعات في مكان حلوثها . وفي الحالات الشائكة ، فانهم يشتركون في إجراءات التقاضي ، ويتخذون وضع محاي الدفاع . ويعقد المحامون أيضاً ندوات قانونية للمنشطين النقابيين .

وفي السنوات الأخيرة ظهرت مكاتب قانونية عامة للاستشارة وأصبحت واسعة الانتشار وهذه المكاتب منظمة بمعرفة اللجان النقابية في المؤسسات الضخمة ، واللجان النقابية الاقليمية . ولذا تبين الخبير في التشريعات العالية بأن حق العمال قد اعتدى عليه ، فإنه يتخذ الخطوات العاجلة لتصحيح هذا الخرق للقوانين ويوجد مايزيد عن ١,٥٠٠ من أمثال هذه المكاتب في الاتحاد السوفيتي .

هل يمكن فصل العامل دون موافقة النقابة ؟

في الاتحاد السوفيتي نسي الناس منذ زمان طويل ماهي البطالة . ويمكن لأي شخص أن يجد العمل المناسب المتلائم

مع ثقافته وقدراته ومهارته . فإذا كان لابد من فصله فانه لا ينتظر طويلا حتى يجد عملا . ولكن حتى في هذه الحالة ، فعملية الفصل في حد ذاتها مسألة مؤلمة ومحرنة دائماً . ولهذا السبب ، فان القانون السوفيتي وكيل عن كل عامل ويحدد القواعد التي يمكن للإدارة أن تتخذ على أساسها قرار الفصل .

وفيما يلي هذه الأسباب : خفض عدد العاملين ، عدم المهارة ، الفشل الدائم في القيام بالواجبات ، خرق النظام بالتغيب عن العمل دون سبب مقبول .. الخ .

لا يمكن فصل الشخص بدون أساس منصوص عليه في قانون العمل . والفصل لمخالفة واحدة للنظام ممنوع . فالقانون ينص على أن عمليات الفصل هي إجراءات شديدة ويضع قواعد واضحة ومحددة لحماية العمال من أحوال الفصل غير القانوني . ويمكن للإدارة فقط اقتراح الفصل لكن القرار الرسمي يصدر بموافقة اللجنة النقابية . ورئيس اللجنة النقابية أو العضو فيها لا يحق له اتخاذ قرار في هذه المسألة الهامة . فإجراء الفصل يمكن اتخاذه فقط في اجتماع رسمي للجنة النقابية يحضره ٢ أعضاءها . ويتأكد جيداً أعضاء اللجنة النقابية من أن الأسباب التي تقلمها الإدارة قائمة على أساس متين ومن أن العامل المقترح فصله قد أحبط تماماً بالالتزامات المقلمة من جانب الإدارة .

وترفض اللجنة النقابية رفضاً باتاً ، أية محاولة لفصل العامل بدون أسباب قوية ، وحتى في حالات المخالفة الجسيمة للنظام فإن اللجنة لا توافق على الفصل إلا بعد استنفاد الإجراءات النظامية والتأديبية الأخرى .

إذا وجدت اللجنة النقابية أن أسباب الفصل غير مقنعة ، فإنها ترفض الموافقة ، وفي هذه الحالة تقرر أنها ترفض . ولا يمكن إعادة النظر فيه بواسطة الأجهزة النقابية الأعلى أو أية أجهزة أخرى .

إذا وافقت اللجنة النقابية على الفصل ، فإن للعامل المفضول أن يتظلم للقضاء في خلال شهر . وينص القانون الجنائي في الجمهوريات الاتحادية على معاقبة المديرين الذين يدانون باتخاذ قرارات الفصل غير القانونية . وبعد إعادة العامل المفضول إلى عمله بواسطة القضاء ، فإن المحاكم غالباً ما تلزم المدير بدفع التعويض للعامل من دخله الشخصي .

الفصل التاسع

النشاط الثقافي والتربوي والرياضي

● كيف تنظم النقابات العمل الثقافي والتربوي ؟

تعتبر النقابات العمل الثقافي والتربوي كأحد مهامها الأساسية اليومية . وهذا العمل يهدف إلى غرس المثل والمبادئ السامية والإخلاص للوطن ولقضية الأمية الاشتراكية ، ومساعدة العمال على تحسين مستوى مهارتهم وتطوير قدراتهم ومواهبهم .

والعمل الثقافي متعدد الجوانب من ناحية الشكل :
والأساس التطوعي فيه في ازدياد . ويوجد تحت تصرف النقابات شبكة واسعة من المراكز الثقافية - ١٩١,٠٠٠ نادى عمالي وقصر ثقافة وأكثر من ١١٠,٠٠٠ أركان حمراء (حجرات مخصصة لأغراض التعليم أو التسمية في المعاهد والمصانع) .. الخ .

يساهم في الوقت الحاضر ٧ مليون شخص في النشاط الفني للهواة . ويوجد في كل نادى حلقات فنية عديدة واستوديوهات .. الخ . يشرف على توجيهها الفنانون الموهوبون والمتحمسون . وتلبر النقابات مدارس لتدريب الهواة وقادة الحلقات الفنية . وتبذل كثير من المسارح الممتازة مثل مسرح موسكو الفني ومسرح مالى ، رعايتها لحلقات الهواة وتساعدهم على تحسين مستوياتهم في التمثيل والعرض .

● كيف تنهض النقابات بالمستوى التعليمى

والثقافى والمهنى العام ؟

أولى المؤتمر الثانى عشر للنقابات السوفيتية المنعقد فى عام ١٩٦٣ اهتماماً كبيراً للتعليم العام للعمال ولتدريبهم المهنى . وأكد على ضرورة اهتمام النقابات بتحسين المستويات الثقافية والفنية ، وعلى ضرورة التوسع فى شبكة المدارس الليلية للشباب — للعمال والمزارعين ، والأقسام الليلية وأقسام المراسلة فى المدارس الثانوية الفنية والمعاهد التعليمية العليا .. الخ .

ووضعت نقابات عدد كبير من المصانع هدفاً أمامها
ألا وهو أن يحصل كل عامل ، في خلال السنوات القليلة
القادمة ، على التعليم الثانوى وأن يرفع من معرفة
التكنولوجية والاقتصادية .

يخضر كثير من العمال فصولاً ليلية بعد انتهاء فترة العمل ،
وذلك ليس بالعمل السهل . ولكن توجد رغبة قوية
للمعرفة عندهم . وتساعد الدولة نظام الدراسة لجزء من
الوقت . ومن ثم فقد منح نظام عمل أسبوعى أقصر لجزء
كبير من التلاميذ في أمثال هذه الدراسات .

● كيف تشجع النقابات الرياضة والسياحة ؟

الرياضة والسياحة ذاتا شعبية واسعة في الاتحاد السوفيتى
ومشجعو الرياضة من مختلف الأعمار من الصغار ومتوسطى
السن وحتى العجائز . ويمارس ملايين الناس الرياضة بشكل
منتظم ويشاركون في رحلات سياحية داخلية وخارجية ؛

نظمت اللجان النقاية في المؤسسات ومشاريع البناء
٨٠,٠٠٠ ناديا رياضيا . ويبلغ عدد أعضاء الروابط النقاية

لرعاية الرياضة ٢٠,٥ مليون وأصبحت الألعاب الرياضية في متناول الجميع .

وتكرس النقابات اهتماماً كبيراً للألعاب الجمباز ويمارسها في الوقت الحاضر أكثر من ١٢ مليون فرد .

بذلت النقابات الكثير لتشجيع السياحة الجماعية . وأصبح في إمكان كل عامل القيام برحلات سياحية ، نتيجة لإنفاق الدولة لملايين الروبلات من أرصدة التأمينات الاجتماعية لعمل رحلات مجانية أو مخفضة الأسعار .

وأنشئت مجالس سياحية تحت إشراف المجالس النقابية . وحدثت زيادة سريعة في نوادي السياحة — كان عددها ١٢٦ في عام ١٩٦٠ وأصبح عددها ١,٥٠٠ بعد خمس سنوات .

وقلعت النقابات تسهيلات أساسية للسياحة الجماعية ، منها ٤٦٠ منزل سياحي في أجمل بقاع البلاد وأكثر من ٥,٠٠٠ معسكر سياحي ، وحوالي ٢,٠٠٠ منزل لهواة صيد الأسماك والقنص كما افتتح ٧,٠٠٠ محل لتأجير معدات السياحة في عام ١٩٦٦ .

يهدف مشروع السنوات الخمس الحالي إلى تحقيق توسع

مربع في شبكة التسهيلات السياحية . واعتمد مبلغ ٣٢٥ مليون لهذا الغرض . وفي عام ١٩٧٠ سيكون في استطاع الفنادق السياحية أن توفر الراحة لعدد يزيد بنسبة ١٥٠ في المائة عما قبل ، وسيتم افتتاح ٤ معسكرات سياحية جديدة .

● ماهي معسكرات الرواد ، ومن ينفق عليها ؟

تنظم المجالس واللجان النقابية معسكرات صيفية وشتوية للرواد من ١ - ٨ من التلاميذ الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ ، ١٥ سنة . تقام مراكز العطلات للأطفال في أكثر البقع جمالا - في غابات الصنوبر ، وأدغال أشجار البتولا والسنديان وعلى سواحل البحيرات في الغابات أو بالقرب من جسور الأنهار . وفي هذه المراكز توجد مكتبة ونادى وجميع أنواع الألعاب واللعب . ويقوم الأطباء برعاية صحة الأطفال والاهتمام بتقديم أطعمة مغذية لهم .

يزداد بسرعة عدد معسكرات الرواد وقد بلغ عددها في عام ١٩٦٦ ١٠ يوازي ٧,٠٠٠ معسكر . وفي عام ١٩٦٠ أوت هذه المعسكرات ٣,٣٠٦,٠٠٠ طفلا

وفي عام ١٩٦٦ ازداد العدد ووصل تقريباً إلى ٦ مليون
وفي الفترة الأخيرة أقيمت معسكرات صحية للأطفال
الضعفاء حيث أمضى فيها أكثر من ١٠٠,٠٠٠ طفل
أجازاتهم السنوية وحصلوا فيها على العلاج .
يتم الاتفاق على هذه المعسكرات من أرصدة الدولة
للتأمينات الاجتماعية وميزانية النقابات وأرصدة المدخرات .

● هل تملك النقابات جرائد ومجلات خاصة ؟

تهتم النقابات السوفيتية اهتماماً كبيراً بصحافتها . وتلعب
الصحافة النقابية دوراً عظيماً في تثقيف العمال وتحسين العمل
النقابي ، وإظهار نقاط الضعف والنواقص في الإنتاج
والخدمات الاجتماعية والثقافية وحالات الخرق لقوانين
العمل . ويدرك كل عامل أن الجريدة أو المجلة النقابية هي
ظهر له في الدفاع عن حقوقه .

ظهرت الجريدة اليومية ترود (العمل) منذ ٤٧ عاماً
وهي لسان حال المجلس المركزي للنقابات السوفيتية وتوزع
مليونين . والجريدة تتناول الموضوعات مثل العمل في
الصناعة ومشاريع البناء والزراعة والمواصلات والمنافسة

الاشتراكية والنشاط الاقتصادي للنقابات ومشاركتها في
تخطيط الإنتاج وتحسين العلاج الصناعى والظروف المعيشية
ورفع مستويات العمال المهنية والثقافية ، والمسائل المتعلقة
بالحركة النقابية الدولية ... الخ .

وتخصص الجريدة حيزاً كبيراً لرسائل القراء وتجييب على
أسئلتهم واستفساراتهم في مسائل قوانين وتشريعات العمل
وتعطي الجريدة أيضاً أهمية كبيرة للنواحي الرياضية وتنشر
القصص والأشعار التي يكتبها العمال .

وتطبع النقابات إما منفردة أو بالاشتراك مع منظمات
الدولة والمنظمات العامة عشر جرائد مركزية وأكثر من
٧٠ مجلة وصحيفة من بينها : مجلة المجلس المركزي للنقابات
وهذه المجلة نصف شهرية (النقابات السوفيتية) ومجلات
(نادى هواة الفن) و (التأمينات الاجتماعية ووقاية العمل)
وتوجد مجلات خاصة بجمعية المخترعين والمبتكرين والمجلس
المركزي للجمعيات العلمية والتكنولوجية هذا بالإضافة إلى
المجلات التي تصدرها بعض اللجان النقابية المركزية .

وتوجد للنقابات دار النشر الخاصة بها وهي دار النشر
النقابية التي تطبع مئات الكتب والكتيبات سنوياً : كتيبات

عن العمل النقابي وكتابات عن الحركة النقابية والعالية العالمية
وتاريخ للطبقة العاملة والحركة النقابية السوفيتية والروايات
والمقالات عن حياة العمال السوفيت والكتب الأدبية والثقافية
والكتب عن الرياضة والسياحة .

تساهم اللجان النقابية في المؤسسات الصناعية الضخمة
ومزارع الدولة الكبيرة في نشر ما يزيد عن ٥,٠٠٠ جريدة
محملة التي تطبع منها أعداد ضخمة هذا بخلاف جرائد الحائط
التي تكتب على الآلة الكاتبة أو تنسخ باليد .

وأكثر الأشكال انتشاراً في الصحافة النقابية هي جرائد
الحائط التي يوجد منها مئات الألوف . ويشترك في إصدارها
رؤساء التحرير والمحرون وملايين المراسلين المتطوعين من
العمال والمستخلمين والمنشطين النقابيين .

ويهم رؤساء التحرير بأن تكون هناك استجابة حقيقية
لكل نقد ينشر ، وبأن يكون الرد على كل خطاب منشور
محتويًا على الاجراءات التي اتخذت استجابة له ، وفي هذا
العمل تقدم اللجان النقابية المعونة والمساعدة .

الفصل العاشر

النقابات السوفيقية والحركة النقابية المولية

● كيف يجرى تطوير الصلات الدولية للنقابات
السوفيتية وتدعيمها ؟

كان لنتين يؤكد دائماً على الجانب الشخصي في إقامة الصلات
مع العمال الأجانب. وتسعى النقابات السوفيتية لتطوير العلاقات
الدولية مع النقابات في البلاد الأجنبية فتناضل بلا كلل من
أجل السلام العالمى وتلعب وحلة البروليتاريا الدولية من أجل
خلق جبهة موحدة قوية قادرة على الوقوف ضد قوى الرجعية
والحرب . تؤمن النقابات السوفيتية بأن أحداث عالم اليوم
وتطور حركة العمال الدولية ، قد جلبت إلى السطح وأبرزت
أهمية الأهمية البروليتارية .

تساهم النقابات السوفيتية بنشاط في الاتحاد العالمى للنقابات
وتربطها صلات النقابات في أكثر من ١٠٠ بلد أجنبى .
وتتسع الصلات الدولية للنقابات السوفيتية وتزداد توتراً

وتشجع تبادل زيارات الوفود والسياح والمعارض والأفلام والأدب النقابي .

والروابط الأخوية بين النقابات السوفيتية ونقابات البلدان الاشتراكية رابطة متينة ، والسمة المميزة لهذا التعاون هو التبادل الواسع للخبرات في مجالات النشاط الاقتصادي والثقافي والتربوي ، مما يساعد النقابات على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل المشتركة .

تساند النقابات السوفيتية العمال في البلدان الرأسمالية الذين يناضلون من أجل حقوقهم ومصالحهم وتسعى إلى توسيع التعاون مع النقابات في جميع البلدان . وفي السنوات الأخيرة تدعم التضامن بين النقابات السوفيتية واتحاد العمل الفرنسي ، والاتحاد العام للعمل الإيطالي ، والمؤتمر النقابي لعموم الهند ، وغيرها من الاتحادات المنضمة إلى الاتحاد العالمي للنقابات .

كما توجد علاقات واسعة مع النقابات المنضمة إلى اتحادات دولية أخرى، وغيرها من المنظمات ذات الاستقلال الذاتي . وفي السنوات الأخيرة ، كان في الوفود النقابية من

البلدان الرأسمالية الزائرة للاتحاد السوفيتي من النقابات المنضمة
إلى الاتحاد الدولي الحر للنقابات .

حافظت النقابات السوفيتية على صلات دائمة بالنقابات
في بريطانيا وفرنسا وإيطاليا وفنلندا واليابان وأقيمت صلات
وثيقة مع النقابات في النمسا وأستراليا وبلجيكا وألمانيا
الاتحادية واسكاندينافيا . وهذه الصلات تهدف لتحقيق
الوحدة في النضال للحركة النقابية الدولية . ولهذا الهدف
تسعى النقابات السوفيتية لإقامة التعاون مع المنظمات العمالية
المركزية في الولايات المتحدة وبريطانيا العظمى وكندا وألمانيا
الاتحادية والسويد وغيرها من البلدان .

تؤيد النقابات السوفيتية بنشاط شعوب البلدان المستعمرة
المناضلة من أجل التحرير الوطني وتقدم كل نوع من أنواع
المساعدة إلى العمال في البلدان المتحررة حديثاً .

وتقدم النقابات السوفيتية تأييداً قوياً للنضال البطولي
لشعب فيتنام في نضاله العادل ضد العدوان الاجرامى
للإمبرياليين الأمريكيين . وفي مجال المساعدة ، أرسلت
النقابات السوفيتية إلى النقابات الفيتنامية الأدوية والملابس
والمواد الغذائية ، واشترك ملايين العمال النقابيين في أسبوع

التضامن مع الشعب الفيتنامى البطل الذى انتقد فى الاتحاد
السوفيتى بمبادرة من النقابات ؛ وجمعت فيه للشعب الفيتنامى
التبرعات من النقالات وعربات الاسعاف والألوف من
المراجات وكميات ضخمة من الملابس والأطعمة .

وعندما ظهر وباء البوليو فى اليابان وأصيب به أطفال
عمال كثيرين أرسلت النقابات السوفيتية معونة مالية إلى
النقابات اليابانية لشراء الأدوية الضرورية بالإضافة إلى
الأدوية التى قامت بإرسالها . وبفضل هذه المعونة الأخوية
تم إنقاذ حياة الآلاف من الأطفال .

حضر إلى الاتحاد السوفيتى بناء على دعوة من النقابات
مئات من العمال من وفود مختلف البلدان للاطلاع على حياة
الشعب السوفيتى . وتلعب الوفود السوفيتية إلى الخارج
لإقامة صلات جديدة وتقوية الصلات القائمة ، ولتنشر
الحقيقة عن حياة الشعب السوفيتى وتطوير التضامن بين جميع
الشعوب العاملة .

زار الاتحاد السوفيتى فى السنوات الأربع الأخيرة ١,٥٠٠
وفد نقابى من مختلف بلاد العالم وزار ٨٠٠ وفد نقابى سوفيتى
٥٠ بلداً أجنبياً .

● ما الذى تفعله النقابات السوفيتية لتطوير

روح الأمية البروليتارية ؟

سعت النقابات السوفيتية على الدوام لإشاعة روح الأمية البروليتارية . ففى النوادى وقصور الثقافة والمكتبات والفنادق العمالية ، تقدم المحاضرات عن الأمية البروليتارية وعن الصداقة بين شعوب الاتحاد السوفيتى ، وعن نضال الشعوب العاملة فى البلدان الرأسمالية من أجل حقوقها ومصالحها الجوهرية ، وعن السلام وضد التحضيرات لحرب نووية مدمرة ، وعن الحركة النقابية الدولية . وأحد الجوانب الهامة لهذا العمل هو تنظيم المحاضرات والاجتماعات لاستقبال الأجانب البارزين من العلماء والشعراء والفنانين والكتاب بالإضافة إلى نشر الكتب والمواد التى توضح وتشرح نشاطاتهم . تقدم الجرائد والمجلات النقابية السوفيتية إلى الشعب العامل البيانات والمعلومات الواسعة عن حياة العمال فى البلدان الأخرى وعن الحركة النقابية الدولية .

لأنتهى

- ما هى علاقة النقابة بالدولة ؟
 - هل تخضع النقابة للحزب ؟
 - هل هناك إلزام للعامل بالانضمام للنقابة ؟
 - ما هو دور النقابات فى المنافسة الاشتراكية ؟
 - هل يدفع العمال اشتراكات للتأمينات أو للمعاشات ؟
 - كيف تسوى منازعات العمل ؟
 - هل يمكن فصل العامل بدون موافقة نقابته ؟
- فى صورة سؤال وجواب ، يقدم هذا الكتاب ردوداً على كثير من التساؤلات والاستفسارات حول التنظيم النقابى فى الاتحاد السوفيتى ، ويقدم معلومات تهم كل من مشغل بالقضايا النقابية فى عالمنا العربى .

Bibliotheca Alexandrina



0235290

دار الثقافة الجديدة

٣٤ شارع صبرى، أوسع عام "جامع جركس سابقاً"، ١٩٧٨
مصر - القاهرة ٢٠٠٠

طبعة كوستاس شماس وشركاه